Die Parteien und ihre Vertretung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren.

Inaugural-Dissertation
der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Theo Eppig
aus München
Referendar am Amtsgericht zu München.

Approbiert 23. Januar 1929.

EMMENDINGEN
Druck- und Verlagsgesellschaft vormals Dölter
1929.

Referent:
Universitäts-Professor Dr. Lent.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Vorwort.

Das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden regelt sich im allgemeinen nach den Vorschriften der Zivilprozessordnung. Daher ist die vorliegende Arbeit nicht gedacht als Monographie der Parteien und ihrer Vertretung vor den Arbeitsgerichten, sondern lediglich als eine Herausarbeitung der Unterschiede des arbeitsgerichtlichen Verfahrens von dem Verfahren vor den ordentlichen Gerichten. Es bleibt infolgedessen das Beschlussverfahren unberücksichtigt; da es sich nicht gut mit dem ordentlichen Verfahren vergleichen lässt, es ist vielmehr teils eine Art „freiwillige Gerichtsbarkeit", teils staatliche Verwaltungstätigkeit. Besonders bemerkbar macht sich diese Beschränkung im 2. Kapitel (Beteiligung dritter Personen am Rechtsstreit) und im 3. Kapitel (Prozessfähigkeit), da bei diesen Materien die Regelung der Zivilprozessordnung undurchbrochen blieb; nur im Kündigungseinspruchsverfahren gelten einige Besonderheiten und ergeben sich Zweifelsfragen. Deshalb habe ich nur hie und da des besseren Verständnisses und Zusammenhanges halber, aber auch da nur den Grundzügen nach die Regelung der Zivilprozessordnung angeführt.

Ueber das Arbeitsgerichtsgesetz sind bedeutend mehr Kommentare erschienen, als für diese Arbeit benutzt wurden. Einerseits waren nämlich die Kommentare — die meist erst vor kurzem erschienen waren — an den mir zugänglichen Bibliotheken nicht zu bekommen, und anderseits sind viele Kommentare geschrieben für den Laien; sie wollen und können einer wissenschaftlichen Betrachtungsweise nicht standhalten und waren daher für diese Arbeit belanglos.

Zu besonderem Dank bin ich Herrn Prof. Dr. Lent für die Anregung zu dieser Arbeit verpflichtet.

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Vorwort 3
Inhaltsverzeichnis 4
Abkürzungsverzeichnis der Literaturangaben 5
Erstes Kapitel: Die Parteifähigkeit
I. Begriff und Allgemeines 7
II. Die Parteifähigkeit der natürlichen und juristischen Person 11
III. Die Parteifähigkeit der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern insbesondere . 12
IV. Die Arbeitnehmerschaft als Partei im Arbeitsgerichtsverfahren 26
Zweites Kapitel: Streitgenossenschaft, Beteiligung dritter Personen am Rechtsstreit und Wechsel der Parteien
I. Die Streitgenossenschaft 33
II. Beteiligung dritter Personen am Rechtsstreit 35
III. Wechsel der Parteien 37
Drittes Kapitel: Die Prozeßfähigkeit 38
Viertes Kapitel: Die Prozeßvertretung
I. Begriff und Allgemeines 43
II. Die Rechtsanwälte vor den Arbeitsgerichtsbehörden mit Ausnahme der Rechtsanwälte als Verbandsvertreter 45
III. Geschäftsmäßige Vertreter 59
IV. Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen oder von Verbänden solcher Vereinigungen als Prozeßbevollmächtigte 69
V. Das Verhältnis des § 11 AGG zu § 157 ZPO, insbesondere die Beschwerdemöglichkeit gegen die Nichtzulassung eines Parteivertreters 81
VI. Das Verhältnis des § 11 AGG zu den wichtigsten übrigen Vorschriften der ZPO über Prozeßvertretung . . 88
VII. Die Prozeßvertretung der Belegschaft im Kündigungseinspruchsverfahren 91
Literaturverzeichnis 95

Abkürzungsverzeichnis der Literaturangaben.

amtl. Begr. = Regierungsentwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes nebst amtl. Begründung, herausgegeben v. d. Reichsarbeitsverwaltung als 33. Sonderheft des Reichsarbeitsblattes Berlin 1925.

Arbeitsgericht = das Arbeitsgericht „Gewerbe- und Kaufmannsgericht", Monatsschrift des Arbeitsgerichtsverbandes e. V. (Verband deutscher Gewerbe- u. Kaufmannsgerichte, Berlin.)

Arbeitsgerichtl. Entsch. = arbeitsgerichtliche Entscheidungen unter Mitwirkung von F. Oegg und C. Wunderlich, herausgeg. v. R. Teichmann, Berlin.

Arbeitsrecht = Arbeitsrecht, Zeitschr. f. d. gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten, Stuttgart.

Arbeitsrechtspraxis = Arbeitsrechtspraxis, Zeitschr. f. Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung, Berlin.

Arb. Rechtspr. = Die Rechtsprechung in Arbeitssachen. Grundsätzl. Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, der Landesarbeitsgerichte u. d. Arbeitsgerichte auf Grund amtlichen Materials, herausgeg. v. E. Volkmar, J. Feig, H. Wegemann, R. Harmening, Berlin.

Baumbach = Adolf Baumbach, Arbeitsgerichtsgesetz, Berlin 1927.

Bensh. Samml. = Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichtes u. d. Landesarbeitsgerichte. Herausgeg. von G. Flatow, A. Gerstel, A. Hueck, H. C. Nipperdey, Mannheim.

Dersch-Volkmar = H. Dersch und E. Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz, 3. Aufl., Mannheim 1928.

Fränkel = Fränkel, Betriebsräte und Arbeitsgerichtsgesetz, Berlin 1927.

Held = O. Held, F. Lieb, H. Gift, Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926, München 1927.

Höchstrichterl. Rechtspr. = Höchstrichterliche Rechtsprechung, Vereinigte Entscheidungssammlung, Beilage der Jur. Rundschau, herausgeg. von E. Friedrichs, A. Feissenberger, B. Mugdan, Berlin.

J. W. = Jur. Wochenschrift, herausgeg. vom Deutschen Anwaltsverein, Leipzig.

Jakobi, Grundlehren = Jakobi, Grundlehren des Arbeitsrechtes, Berlin 1927.

Kaskel, Arbeitsgerichtsbarkeit = Walter Kaskel, die neue Arbeitsgerichtsbarkeit, Berlin 1927.

Kaskel, Arbeitsrecht = Walter Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Auflage. Berlin 1928.

L. Z. = Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht, herausgeg. von Klimmer, München.

N. Z. f. A. = Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, herausgeg. v. H. Dersch, W. Kaskel, F. Sitzler, F. Syrup, Mannheim.

R. E. = Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen, herausgeg. von den Mitgliedern des Gerichtshofes. Berlin, Leipzig.

Reichs-Arbeitsblatt = Amtsblatt des Reichsarbeitsministeriums und der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. Herausgeg. vom Reichsarbeitsministerium. Amtl. und nichtamtl. Teil. Berlin.

RGR. Kommentar = Bürgerliches Gesetzbuch von Reichsgerichtsräten, Kommentar. 5. Aufl. 1923. Berlin und Leipzig.

Rosenberg ZPO. = Leo Rosenberg, Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechtes, Berlin 1927.

Schminke-Sell = H. Schminke und K. Sell, Arbeitsgerichtsgesetz. Kommentar, Stutgart 1927.

Siefart = Hugo Siefart, Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dez. 1926. Berlin 1927.

Stein-Jonas = Friedrich Stein, die Zivilprozeßordnung für das Deutsche Reich. 12. Aufl., bearbeitet v. Martin Jonas, 1. Bd. Tübingen 1925.

Erstes Kapitel.

Die Parteifähigkeit.

I. Begriff und Allgemeines.

Unter Parteifähigkeit versteht man die Fähigkeit, in einem Prozess Kläger oder Beklagter zu sein. Kläger und Beklagter können auch andere Personen sein als die materiell Berechtigten. Hierher gehören z. B. die Inkassomandatare und besonders die Parteien kraft Amtes. Vergl: Baumbach, AGG zu § 10 S. 44. Baumbach sagt a. a. O.: „Parteien sind im Prozess die Träger prozessrechtlicher Beziehungen.“ Dem Grundsatze nach hat nun diese Fähigkeit die Person, die rechtsfähig ist. Dies gilt für das ordentliche, wie für das arbeitsgerichtliche Verfahren und ist im § 50 ZPO ausgesprochen. Die Rechtsfähigkeit wiederum ist geregelt besonders im BGB, daneben auch im HGB und verschiedenen anderen Gesetzen materiellrechtlichen Inhalts. Und zwar sind darnach rechtsfähig und damit auch parteifähig alle Personen, gleich ob sie natürliche oder juristische Personen sind.

Dieser Grundsatz des § 50 ZPO ist durchaus nicht willkürlich, vielmehr wird er einerseits durch die geschichtliche Entwicklung und den logischen Aufbau des Systems des bürgerlichen Rechtes gerechtfertigt und andererseits bedeutet im heutigen deutschen Recht „Rechtsfähigkeit“ und „Parteifähigkeit“ für den, der diese besitzt, immer einen Rechtsschutzanspruch gegenüber dem Staat. Daher muss der Kreis der Menschen, Menschenmehrheiten oder Vermögensmassen, denen diese Eigenschaft zukommt, genau bestimmbar sein. Das ist nach dem geltenden Recht eben die Partei im juristisch-technischen Sinn. Diese Regelung rechtfertigt sich rein praktisch auch durch die Ueberlegung, dass der Staat im Ernstfalle das Recht zwangsmässig nur durchsetzen kann gegen

Menschen; daher können Träger von Rechten auch nur Menschen sein oder Einrichtungen, die — ich möchte sagen — wie Menschen angepackt werden können.

Allerdings wurde dieser Grundsatz schon in der ZPO durchbrochen. Dies ist besonders im § 17 der ZPO ausgesprochen, in dem nämlich von „Anstalten und Vermögensmassen, die als solche verklagt werden können", gesprochen wird. Vergl. auch § 171 Abs. 2 ZPO. Der Hauptfall ist wohl § 50 Abs. 2 ZPO, der den nichtrechtsfähigen Vereinen die passive Parteifähigkeit verleiht. Ebenso § 124 HGB, der der offenen Handelsgesellschaft die aktive wie passive Parteifähigkeit gibt. Durch die Ausnahme des § 50 Abs. 2 ZPO wollte man die Möglichkeit schaffen, Personenvereinigungen zu verklagen, denen wegen politischer oder religiöser Tendenzen nach dem alten Vereinsrecht die Rechtsfähigkeit nicht verliehen wurde. Dieser Grund ist nun allerdings seit der Revolution weggefallen, doch hat die Entwicklung des Vereinslebens gezeigt, dass sehr viele Vereinigungen, die an und für sich ohne weiteres die Rechtsfähigkeit erwerben könnten, darauf verzichtet haben und man hat deshalb diese Ausnahmebestimmung aus Zweckmässigkeitsgründen weiter bestehen lassen.

Viel weiter aber wird der Grundsatz: „Parteifähig ist, wer rechtsfähig ist" durchbrochen in § 10 AGG. Darnach sind im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren — und nur dieses wird hier behandelt — parteifähig und zwar auch aktiv parteifähig „wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern" und im Falle des § 2 Nr. 4 AGG sogar die Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenschaft der Betriebe im Sinn des Betriebsrätegesetzes. Man kann diese Regelung mit Ausnahme des § 2 Nr. 4 AGG kurz auf die Formeln bringen: im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind nicht rechtsfähige Vereinigungen aktiv und passiv parteifähig, wenn sie eine wirtschaftliche Vereinigung im Sinn des § 10 AGG sind. Allerdings werden wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern fast ansnahmslos, soweit sie nicht die Rechtsfähigkeit besitzen, nichtrechtsfähige Vereine sein.

Diese Erweiterung der Parteifähigkeit ist, ich möchte sagen, leider eingeführt worden. Denn wenn es auch vollkommen falsch ist, von der Wirtschaft die Anpassung an das Recht zu verlangen, so ist doch hier der rechtliche Grundsatz durchaus kein willkürlicher, während dagegen gerade diese wirtschaftlichen Vereinigungen bisher sehr willkürlich, ja opportunistisch organisiert waren. Es wäre für sie eine Leichtigkeit und äusserst günstig gewesen, sich der Form des rechtsfähigen eingetragenen Vereins anzupassen. Der Grund zu dieser Regelung der Parteifähigkeit vor den Arbeitsgerichten war besonders der bisher herrschende, unangenehme Zustand, dass Tarifverträge in ihrem verpflichtenden Teil nicht voll durchsetzbar waren. So auch die amtliche Begründung S. 68: „Da der grösste Teil der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer und auch ein erheblicher Teil wirtschaftlicher Vereinigungen der Arbeitgeber bisher nicht rechtsfähig ist, können diese Vereinigungen zur Durchsetzung ihrer Rechte aus Tarifverträgen den Rechtsweg nicht als Kläger beschreiten. Aus diesem Grund sind Tarifverträge in ihrem, die Tarifvertragsparteien unmittelbar verpflichtenden Teil, bis jetzt tatsächlich nicht voll durchsetzbar, was in unerwünschter Weise schädigend auf den Tarifvertragsgedanken wirkt. Diesem Mangel will der Entwurf abhelfen.“ Doch die neue Regelung hat auch neue Konflikte rein praktischer Art geschaffen. Man denke sich als Beispiel: Eine nichtrechtsfähige wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern tritt als Klägerin oder Beklagte auf. In der Berufungs- oder Revisionsinstanz betraut diese Vereinigung mit der Prozessführung einen Rechtsanwalt, der von ihr vollkommen unabhängig ist, also nicht in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis zu ihr steht. Durch grobe Fahrlässigkeit des Anwaltes geht der Rechtstreit für seine Partei verloren. Die Vereinigung will Schadensersatzansprüche gegen den Anwalt geltend machen. Dafür sind die ordentlichen Gerichte zuständig. Nun mangelt der nichtrechtsfähigen Vereinigung die Parteifähigkeit, denn § 50 ZPO ist streng auszulegen und man kann nicht argumentieren, dass, wenn eine Personenmehrheit parteifähig

ist für einen bestimmten Rechtsstreit, sie auch parteifähig sein muss für einen aus diesem resultierenden Rechtsstreit. Es ist schon sehr zweifelhaft, ob solch eine Parteifähigkeit begründet durch den Zusammenhang innerhalb des ordentlichen Verfahrens den gesetzlichen Vorschriften nicht widerspricht. Sicherlich unzulässig wäre dies aber zwischen Arbeitsgerichten und ordentlichen Gerichten. In dem gewählten Beispiel müssten also alle Mitglieder dieser wirtschaftlichen Vereinigung auf Schadensersatz klagen, und wenn sich auch alle Mitglieder durch eines vertreten lassen können, so ist dies doch immerhin mit grossen praktischen Schwierigkeiten und Umständlichkeiten verbunden, ganz abgesehen von der zwiespältigen Systematik. Hieran kann auch die erweiterte Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach § 3 AGG nichts ändern, denn fast ausnahmslos wird solch ein Rechtsstreit erst geführt werden, wenn der Vorprozess durch rechtskräftiges Urteil beendet ist. Es fehlt also die Rechtshängigkeit des Vorprozesses, was eine Voraussetzung der erweiterten Zuständigkeit nach § 3 AGG ist. Wie weit der Begriff „Wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern" geht, wird weiter unten behandelt werden.

Die bedeutendste Ausnahme des Satzes: Parteifähig ist, wer rechtsfähig ist, ist der Fall des § 2 Nr. 4 AGG, wonach sogar die Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenschaft der Betriebe im Sinn des Betriebsrätegesetzes parteifähig ist. Obwohl durch das Betriebsrätegesetz die Arbeitnehmerschaft in einem gewissen Sinn organisiert ist (vergl. § 45 ff. BRG), ist die Zusammensetzung doch eine ganz zufällige, sekundär durch das Beschäftigtsein in einem gewissen Betriebe, ganz ohne Willen des Einzelnen begründet. Man kann daher die Arbeitnehmerschaft nicht als nichtrechtsfähigen Verein auffassen. Dersch, Flatow und Kaskel vertreten die Ansicht, dass die Arbeitnehmerschaft des einzelnen Betriebes mit teilweiser öffentlich-rechtlicher Rechtsfähigkeit ausgestattet ist. Dem kann hier nicht zugestimmt werden, da es an Anhaltspunkten dafür fehlt und es zum mindesten eigenartig erscheint der Belegschaft jeden Privatbetriebes einen öffentlich-rechtlichen Charakter zuzuschreiben. Vergl. dazu S. 26 ff.

II. Die Parteifähigkeit der natürlichen und juristischen Person.

Wie sich aus den bisherigen Darlegungen ergibt, ist die Parteifähigkeit im allgemeinen gemäss der ZPO geregelt. Kaskel Arbeitsrecht S. 336, unterscheidet materielle und formelle Voraussetzungen der Parteifähigkeit. Unter materiellen Voraussetzungen versteht er die Bestimmungen, aus denen sich ergibt, welche Personen überhaupt nach materiellem Recht als Parteien in Frage kommen können und demgemäss der Arbeitsgerichtsbarkeit unterstehen. Nach dieser Ansicht ist also vor den Arbeitsgerichten jemand nicht allein dadurch, dass er rechtsfähig ist, parteifähig, sondern es muss noch hinzukommen, dass er Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder eine arbeitnehmerähnliche Person oder Rechtsnachfolger von solchen Personen oder endlich dritte Person (allerdings nur in den Fällen des § 3 Abs. 1 AGG und bei Verbandstreitigkeiten) ist. Eine ähnliche Auffassung kommt auch in der amtl. Begr. S. 66 zum Ausdruck: „Der Kreis der Personen und Personenvereinigungen, die im Urteilsverfahren als Partei auftreten können, ist durch die Vorschriften über die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte im § 2 Nr. 1—4 des Entwurfes mit umschrieben. Als Partei kommen darnach in erster Linie die Parteien des Arbeitsverhältnisses in Betracht, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sei es, dass sie natürliche oder juristische Personen, offene Handelsgesellschaften oder Kommanditgesellschaften sind.“ Dieser Auffassung kann hier nicht beigetreten werden. Es gilt § 50 ZPO uneingeschränkt. Parteifähig ist, wer rechtsfähig ist, andere Voraussetzung hat auch das AGG nicht schaffen wollen. Dies ist nicht allein theoretisch von Bedeutung, sondern auch praktisch oft von Wichtigkeit. Ich möchte nur anführen, dass auch eine nicht unter den Kreis der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit fallende Person durchaus Partei in einem Rechtsstreit vor den Arbeitsgerichten sein kann. Die sogenannten materiellen Voraussetzungen der Parteifähigkeit gehören vielmehr zu den Voraussetzungen der sachlichen Zuständigkeit. Klagt eine nicht zu dem oben erwähnten

Personenkreis gehörige Person, so wird ihre Klage abgewiesen, aber wegen Unzuständigkeit der Arbeitsgerichte, nicht wegen mangelnder Parteifähigkeit. Man kann also nur sagen, damit eine Partei ein Urteil bekommt, das über den geltend gemachten Anspruch selbst entscheidet, muss sie neben der Parteifähigkeit auch noch andere Voraussetzungen erfüllen. Neben formellen auch materielle Voraussetzungen, z. B. die Eigenschaft Arbeitnehmer zu sein. Dies gilt aber gleichermassen für das Verfahren vor den ordentlichen Gerichten und hat demnach mit der Frage der Parteifähigkeit vor den Arbeitsgerichten nichts zu tun.

Genau so ist natürlich das Prozessführungsrecht, die sogen. Sachlegitimation nicht Voraussetzung der Parteifähigkeit, sondern Teil der Sachbegründung.

III. Die Parteifähigkeit der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern insbesondere.

Was sind wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern? Vor der Beschreibung der wirtschaftlichen Vereinigungen und dem Versuch, für sie eine Begriffsbestimmung zu finden, sei hinsichtlich der geschichtlichen Entwicklung bemerkt, dass der Begriff wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern schon im Betriebsrätegesetz, in der Ausführungsverordnung zum AVG, der Schlichtungsverordnung, der zweiten Ausführungsverordnung dazu, der Reichsversicherungsordnung, dem Reichsknappschaftsgesetz und endlich im Artikel 161 des deutsch-polnischen Abkommens benutzt wurde. Dagegen spricht die Tarifvertragsverordnung nur von Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und lässt das Eigenschaftswort „wirtschaftlich“ weg. Eine gesetzliche Begriffsbestimmung gibt aber nur § 184 Reichsknappschaftsgesetz und Artikel 161 des deutsch-polnischen Abkommens. § 184 Reichsknappschaftsgesetz sagt: „Wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitnehmern im Sinn dieses Gesetzes sind solche Verbände, die einem Gesamtverbande angehören, der als Benennungskörper für den vorläufigen Reichs-

wirtschaftsrat anerkannt ist.“ Aus dieser Definition ergibt sich ohne weiteres, dass sie der Gesetzgeber lediglich auf das Reichsknappschaftsgesetz angewendet wissen will; für das AGG ist diese Begriffsbestimmung also unbrauchbar. Die Begriffsbestimmmung der wirtschaftlichen Vereinigung im Sinn des deutsch-polnischen Abkommens ist für das AGG ebenfalls nicht anwendbar. Aber es ist interessant die Entwicklung dieses Begriffes zu verfolgen, deshalb sei die Definition hier aufgenommen:

„Arbeitnehmervereinigungen . . . sind freiwillige Vereinigungen von Arbeitnehmern . . ., die sich unter Ablehnung politischer Ziele ausschliesslich oder überwiegend mit der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag beschäftigen.

Sie müssen ferner folgenden Bedingungen entsprechen:

a) Die Mitgliedschaft darf nicht von der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Betrieb abhängig sein.

b) Arbeitgeber dürfen nicht als Mitglieder aufgenommen, Unterstützungen oder sonstige Zuwendungen von Arbeitgeberseite dürfen nicht angenommen werden.

c) Die Wahrnehmung der Interessen muss selbständig und unabhängig von nicht gewerkschaftlichen, insbesondere von politischen Einflüssen erfolgen.“

Wie ich vorwegnehmen möchte, ist der Kreis der wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne des AGG viel weiter gezogen, man sieht hier deutlich, wie Schritt für Schritt das Recht sich bemüht, der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung gerecht zu werden.

Die Definition des Begriffes „wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ im Sinn des AGG ist also rein auslegend aus dem Sinne der gesetzlichen Bestimmungen zu entnehmen. Wenn der Begriff im einzelnen auch nicht unbestritten ist, so hat doch das Schrifttum und die Rechtsprechung einen brauchbaren Begriff herausgebildet, besonders auch deshalb, weil schon wegen § 1 Tarifvertragsverordnung die Festlegung dieses Begriffes notwendig wurde. Bei den Verhandlungen des Reichstages über den Entwurf eines Arbeitsgerichtgesetzes verlangte die Reichsregierung als wesentlich für die „wirtschaftlichen Vereinigungen

von Arbeitgebern und Arbeitnehmern", dass sie tariffähig sind, und vermied absichtlich eine gesetzliche Begriffsbestimmung, da sie die Ansicht vertrat, dass eine einheitliche Regelung für alle arbeitsrechtlichen Gesetze am besten durch das kommende Tarifvertragsgesetz geschehen könne. Dies wird zuerst ausgesprochen in der Regierungserklärung (Anlage 3 zu Nummer 2795 der Reichstagsdrucksachen III. Wahlperiode): „Wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Sinne dieses Entwurfes sind die tariffähigen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die Aufnahme der Begriffsbestimmung in das Arbeitsgerichtsgesetz empfiehlt sich jedoch nicht, weil sie einheitlich für alle arbeitsrechtlichen Gesetze erfolgen muss." Dies bestätigen weitere Regierungserklärungen und wurde auch wiederholt im Plenum bestätigt (Stenographischer Bericht S. 8460 zu D, S. 8502 zu C und D und S. 8503 zu A).

Es sei noch bemerkt, dass § 2 Nr. 1 AGG schlechtweg von Tarifvertragsparteien spricht. Wenn dies auch ein weiterer Begriff ist, da darunter auch der einzelne Arbeitgeber fällt, so sind doch die wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit umfasst. Bedenkt man noch, dass praktisch alle Streitigkeiten mit wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus § 2 Nr. 1 AGG erfolgen werden, so versteht man auch das Erfordernis der Tariffähigkeit für wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Vergl. auch die amtliche Begründung S. 67: „Parteien des Urteilsverfahrens können nach § 2 Nr. 1 des Entwurfes ferner die Tarifvertragsparteien sein, das sind nach dem geltenden Rechte abgesehen von den einzelnen Arbeitgebern die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer." Ebenso Schminke-Sell, zu § 10 AGG Anm. 3.

Voraussetzung ist demnach für wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Tariffähigkeit. Unter Berücksichtigung dessen möchte ich folgende Begriffsmerkmale als wesentlich für die wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne des § 10 AGG betrachtet wissen:

1. Es muss vorliegen eine Vereinigung, also eine wenigstens irgendwie organisierte Mehrheit von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, die mit Bewusstsein dieser Organisation angehören. Es genügt demnach nicht z. B. die zufällige Zugehörigkeit zu einem bestimmten Arbeitszweig, oder zu einem bestimmten Betrieb. Ferner müssen die Mitglieder einzelne Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sein, nicht genügen Verbände als Mitglieder, daher sind Spitzenverbände ihrerseits keine wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne des § 10 AGG, und es fehlt ihnen daher auch die Tariffähigkeit. Zu erwähnen ist noch, dass gesetzliche öffentlich-rechtliche Vertretungen wie Handelskammern nicht tariffähig sind. Bezüglich der Zwangsinnungen ist diese Frage bestritten. Nach einem Beschluss des Reichsarbeitsministeriums vom 1. Juni 1927 (abgedruckt in der Zeitschrift „Das Schlichtungswesen" 1927, S. 326) sind Zwangsinnungen nach § 100 c in Verbindung mit § 100 und § 86 der Gewerbeordnung in jedem Falle parteifähig, ohne dass es auf die Entscheidung der Frage ankomme, ob sie wirtschaftliche Vereinigungen im Sinne des § 10 AGG sind. Dieser Ansicht kann beigepflichtet werden, denn Zwangsinnungen besitzen die Rechtsfähigkeit und damit auch die Parteifähigkeit gemäss § 50 ZPO, während § 10 AGG sich nur darauf beschränkt, von nicht rechtsfähigen Vereinigungen zu verlangen, dass sie wirtschaftliche Vereinigungen sind, um Parteifähigkeit zu besitzen.

Dagegen ist es gleichgültig, welche Rechtsform diese Vereinigungen aufweisen. Sie können rechtsfähig sein als Verein, Genossenschaft, G. m. b. H. und sogar als Aktiengesellschaft. Ebenso können sie ein nichtrechtsfähiger Verein sein. Auch die Organisation als nichtrechtsfähiger Verein ist unnötig. Vergl. dazu die Entscheidung des Reichsarbeitsgerichtes vom 9. Mai 1928 (abgdr. in höchstrichterlicher Rechtspr. 1928, Heft vom 15. Sept. 1928); in dieser Entscheidung wird ausgeführt:

„Die Tarif- und Parteifähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung hängt nun zwar, wie schon betont, nicht davon ab, dass sie als nichtrechtsfähiger Verein im Sinne des § 54 BGB organisiert ist. Aber man wird umgekehrt sagen können und müssen, dass ein wirtschaftlicher, d. h. Lohn- und Arbeitsinteressen seiner Mitglieder vertretender Arbeitnehmerverband jedenfalls dann tariffähig ist und damit im Sinn des § 10 AGG parteifähig ist, wenn ihm die Eigenschaft eines nichtrechtsfähigen Vereines zukommt.“ Diese Entscheidung hat grosse Bedeutung, denn damit ist vom Reichsarbeitsgericht anerkannt, dass auch die Ortsgruppe eines grossen Arbeitnehmerverbandes, wenn sie ein eigenes Vereinsleben führt, selbständig als wirtschaftliche Vereinigung gilt und damit parteifähig ist. Diese Entscheidung kommt nicht nur einem praktischen Bedürfnis nach, sondern entspricht auch voll der Rechtslage, denn schon immer hatten diese Ortsgruppen solcher grosser, sich über das ganze Reich erstreckender Vereinigungen Tarifverträge abgeschlossen. Dies wird nicht dadurch beeinträchtigt, dass die Ortsverbände meist in sehr weitem Umfange von dem Hauptverband abhängig sind und im Innenverhältnis nur Verwaltungsstellen des Hauptverbandes sind. So schon früher Urteil des Reichsarbeitsgerichtes vom 22. Febr. 1928 und Dersch-Volkmar, S. 241:

2. Die Vereinigung muss entweder aus Arbeitgebern oder aus Arbeitnehmern bestehen; dies gilt grundsätzlich, aber nicht ausschliesslich. Vielmehr verliert ein Arbeitgeberverband nicht dadurch seine Tariffähigkeit, dass ihm ehemalige Arbeitgeber angehören, die keine Arbeitnehmer mehr beschäftigen. Ebenso ist es auch bei ehemaligen Arbeitnehmern, die Arbeitnehmerverbänden angehören. Allerdings dürfen solche ehemalige Arbeitgeber und Arnehmer der Vereinigung nur als nicht stimmberechtigte Mitglieder angehören. So Urteil des Reichsgerichtes vom 1. Oktober 1923 RE, 107, 144: „Wenn der Verein es

sich zur Aufgabe setzt, die Verhältnisse zwischen seinen tatsächlich arbeitgebenden Mitgliedern und ihren Angestellten durch Tarifvertrag zu regeln, dann erhält er eben durch diese Aufgabe die Eigenschaft eines Arbeitgeberverbandes, ohne dass dem die Zugehörigkeit nichtarbeitgebender Mitglieder zum Verbande im Wege stünde. Davon, dass etwa letztere Mitglieder zu denjenigen Personen zu rechnen wären, deren Vereinigung die andere Partei des Tarifvertrags bildet, kann keine Rede sein.“ Ebenso Baumbach, Seite 47 und Dersch-Volkmar.

Auf die Begriffsbestimmung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers wird hier nicht eingegangen, da dieser Begriff schon seit langer Zeit festgelegt ist, ferner weil die strittigen Grenzfälle in diesem Zusammenhang nicht interessieren, vielmehr bei der Lehre von der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu behandeln sind.

3. Der Zweck der Vereinigung muss gerichtet sein auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Diese Beeinflussung wird natürlich zum grössten Teil eine wirtschaftliche sein. Doch scheint es mir nicht richtig, schlechthin von der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses in wirtschaftlicher Beziehung sprechen und kurzweg den Zweck dieser Vereinigungen einen wirtschaftlichen zu nennen, wie es die herrschende Lehre tut. (Vergl. z. B. Dersch-Volkmar zu § 10 AGG.) Vielmehr verfolgen diese Vereinigungen die verschiedenartigsten Zwecke. Man denke nur daran, wie sehr z. B. die Gewerkschaften aller politischen Richtungen dahin arbeiten, die Arbeitsbedingungen möglichst gesund zu gestalten, gesund im psychischen wie physischen Sinn, wie sie sich bemühen, den Arbeitern Bildungmöglichkeiten zu geben usw. Dies sind nur wenige Andeutungen, die aber doch zeigen, dass neben dem Zweck der wirtschaftlichen Beeinflussung des Arbeitsverhältnisses andere Ziele durchaus gleichberechtigt von solchen Vereinigungen mitverfolgt werden. Dasselbe gilt, wenn

auch in weit geringerem Umfang von den Vereinigungen der Arbeitgeber. Das Gesetz gibt den Vereinigungen allerdings nur das Prädikat „wirtschaftlich“, das kann aber nur bedeuten, dass der wirtschaftliche Zweck nicht fehlen darf, also begriffsnotwendig ist. Doch sind die nichtwirtschaftlichen Zwecke keineswegs unwesentlich, wenn es sich um die Beschreibung der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern handelt. Notwendig ist also ein gewisses Minimum von wirtschaftlichen Zwecken und zwar ist dieses Minimum erreicht, sobald die betreffende Vereinigung tariffähig ist. Es erscheint mir daher nicht richtig, mit Dersch-Volkmar, S. 242 zu sagen: „Sind wirtschaftliche Ziele im obigen Sinn mit anderen Zwecken gemischt, so ist die Vereinigung nur dann tariffähig, wenn die wirtschaftlichen Zwecke überwiegen.“ Vielmehr scheint mir, dass die Tariffähigkeit einer Vereinigung durch Verfolgung unwirtschaftlicher Ziele nicht beeinträchtigt werden kann.

Hier sei noch darauf hingewiesen, dass in den Satzungen verschiedener Arbeitgebervereinigungen, die alle Voraussetzungen der wirtschaftlichen Vereinigungen erfüllen, der Abschluss von Tarifverträgen ausgeschlossen wurde. Haben die Vereinigungen damit ihre Tariffähigkeit eingebüsst und ihre Parteifähigkeit im Sinn des AGG? Diese Frage der gewollten Tarifunfähigkeit ist heftig umstritten. Doch hat sich allmählich die Meinung durchgerungen, wenn es aus dem Wesen der Vereinigung unmittelbar oder mittelbar aus der Satzung hervorgehe, dass die Eigenschaft als Arbeitgeber wenigstens ein Grund zur Zusammengehörigkeit der Mitglieder ist, und diese auch gewillt sind, in die Arbeitsverhältnisse einzugreifen, dann ist die Vereinigung tariffähig. Dies kann sie nicht durch freiwilligen Verzicht abstreifen. Genau so wenig natürlich kann sie abstreifen die Parteifähigkeit nach § 10 AGG. Ein Urteil des Reichsgerichtes (RE, 107, 144),

das darüber zu entscheiden hatte, ob ein Anwaltsverein tariffähig ist, verlangt ausdrückliche Regelung durch die Satzung: „ . . . Nach all dem muss für die streitige Frage ausschlaggebend sein, ob in der Satzung vorgesehen ist, dass die Regelung der Arbeitsverhältnisse von Angestellten und namentlich der Abschluss von Tarifverträgen zu den Aufgaben des Vereins gehört.“ Während eine spätere Entscheidung des Reichsgerichtes (RE, 111, 354) das Erfordernis einer Satzungsbestimmung für die Tariffähigkeit ablehnt: „Nach dem z. Zt. geltenden Recht wird man jedoch für die Feststellung der Berechtigung zur Eingehung von Tarifverträgen nicht verlangen dürfen, dass die Satzung eine ausdrückliche Bestimmung über die Absicht oder Bereitschaft zum Abschluss von Tarifverträgen, oder eine besondere Ermächtigung des Vorstandes oder eines anderen Organes dazu enthält. Es muss vielmehr genügen, wenn aus dem Charakter und Wesen des Vereins entweder allein oder in Verbindung mit dem Gesamtinhalt der Satzung klar und zweifelsfrei erhellt, dass die Eigenschaft der Vereinsmitglieder als Arbeitgeber wenigstens eines der Bande ist, welche sie zusammenhält, und dass sich der Verband auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungenpolitik betätigen und handelnd in sie eingreifen will und soll.“ Diese Ansicht vertritt das Reichsgericht auch jetzt noch und zwar ist es wohl am deutlichsten ausgesprochen im Urteil des Reichsgerichtes vom 29. Okt. 1926. (RE. 115, 177): „ . . . die Frage der Tariffähigkeit ist aber nicht auf den Willen der Beteiligten abzusstellen, sondern auf objektive Merkmale. Wie der einzelne Arbeitgeber nicht nur dann tariffähig ist, wenn er sich tariffähig erklärt, vielmehr kraft Gesetzes schon dann, wenn seine Eigenschaft als Arbeitgeber objektiv gegeben ist, so wird auch Arbeitgeberverbänden die Tariffähigkeit vom Gesetz nicht deshalb verliehen, weil sie dieser Fähigkeit teilhaftig

werden wollen, sondern weil das Gesetz bestimmte Arbeitgeberverbände zur Durchführung seiner eigenen Ziele auf dem Gebiet der Tarifvertragspolitik für geeignet hält. Es ist deshalb der im Schrifttum immer mehr zum Durchbruch gelangten Meinung beizutreten, dass die Tariffähigkeit eine öffentlich rechtliche Eigenschaft ist, . . ., es handelt sich um eine besondere Art der Rechtsfähigkeit, die ebensowenig, wie die allgemeine Rechtsfähigkeit einer Person der Verfügungsmacht dieser Person unterliegt, sondern unabhängig von ihrem Willen besteht oder nicht besteht . . . Ist aber ein Zusammenschluss zu Verbänden erfolgt und sind die weiteren Voraussetzungen erfüllt, so knüpft daran das Gesetz die Folge der Tariffähigkeit, der sich zu entziehen nicht im Belieben der Vereinigungen steht. Sie bleiben tariffähig, auch wenn sie tarifunwillig sind. Daraus ergibt sich, dass die Satzung allein die Tariffähigkeit nicht entscheiden kann . . .“ Diese Ansicht wird ausser dem Reichsgericht noch vertreten von Aubele, LZ, 1927, S. 590, Erdel, Dersch-Flatow, Joeges, Kaskel, Arbeitsrecht S. 17, Nipperdey. Aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbehörden ist zu dieser Frage mir nur eine Entscheidung bekannt geworden, die sich auch auf den hier vertretenen Standpunkt stellt. Urteil des Arbeitgerichtes Kassel vom 28. Dez. 1927 (abgedruckt N, Z. f. A. 1928, S. 318): „. . . Der Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder die Verbindlichkeitserklärung eines Schlichters ist zwar nicht in der Lage, eine fehlende Tariffähigkeit, wohl aber, wenn eine solche gegeben ist, den mangelnden Willen, von der Tariffähigkeit Gebrauch zu machen, zu ersetzen.“ Den entgegengesetzten Standpunkt dagegen nimmt der Entwurf eines Tarifvertragsgesetzes ein, der im Jahre 1921 von einem nichtamtlichen Ausschuss eingereicht und im Reichsarbeitsblatt 1921 S. 491 abgedruckt ist: „§ 4. Tariffähig sind Vereinigungen von

Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, deren Satzung den Abschluss von Tarifverträgen vorsieht und Bestimmungen darüber enthält: 1. von welchen Organen und in welcher Weise Beschlüsse in Tarifangelegenheiten gefasst und beurkundet werden, 2. welche Organe die Vereinigungen vertreten und wie sie berufen werden."

Diese Frage der gewollten Tarifunfähigkeit hat, wenn auch nur mittelbare, so doch sehr grosse Bedeutung für die Parteifähigkeit. Denn könnten wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern die Tariffähigkeit durch die Satzung ausschliessen, so könnten sie damit auch die Parteifähigkeit des § 10 AGG abstreifen, denn die Tariffähigkeit ist ja Voraussetzung für wirtschaftliche Vereinigungen im Sinne des § 10 AGG.

4. Als weitere Eigenschaft ist für wirtschaftliche Vereinigungen zu verlangen, dass sie von der Gegenseite unabhängig sind und besonders auch ohne jede finanzielle Unterstützung der Gegenseite. Denn sind in der Satzung auch Kampfhandlungen zur Durchsetzung ihrer Arbeitsforderungen direkt nicht vorgesehen, so muss eine wirtschaftliche Vereinigung doch in der Lage sein, Kampfhandlungen durchzuführen. So auch Dersch-Volkmar S. 243, Baumbach S. 47, Kaskel, Arbeitsrecht 1927 S. 907 und Kaskel Arbeitsrecht S. 25. Ebenso Urteil des Landesarbeitsgerichtes Bielefeld vom 16. Mai 1928. (Abgedr. Bensh. Samml. III, 105): „ . . . sind diese Voraussetzungen gegeben . . so muss nach der im Schrifttum und auch in der Rechtsprechung allgemein vertretenen Anschauung noch die Fähigkeit zur sozialen Gegenspielerschaft hinzu kommen, d. h. die Klägerin (Werkverein. Anm. d. Verfassers) muss in der Lage sein, auch tatsächlich Kampfhandlungen im Gebiete des Arbeitsverhältnisses gegen den Beklagten als sozialen Gegenspieler vorzunehmen . ." Man muss aber dies insofern bedeutend einschränken, als die Kampfhandlungen als ultima ratio gutzuheissen

sind, dass aber Vereinigungen, die weltanschaulich auf dem Boden des Klassenkampfes stehen und also das ganze Tarif- und Schlichtungswesen ablehnen, da diese Einrichtungen doch dem Arbeitsfrieden dienen sollen, keine wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne des § 10 AGG sind, sondern lediglich politische Kampforganisationen, die sich nur aus Taktik — um eben Einfluss zu gewinnen — mit dem Arbeitstarifrecht abgeben. Wenn auch die Möglichkeit von Kampfhandlungen eine wesentliche Eigenschaft der wirtschaftlichen Vereinigungen ist, so ist aber eine Vereinigung, die den Klassenkampf verfolgt, nicht mehr als wirtschaftliche Vereinigung anzusehen. Diese Ansicht wird auch in einem Urteil des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 2. Juli 1928 (abgedr. das Arbeitsgericht 1928, Sp. 297) vertreten. Es wurde der Vertreter einer solchen Kampforganisation vom Gericht zurückgewiesen, da seine Vereinigung keine wirtschaftliche Vereinigung im Sinne des AGG sei. Wegen der grundlegenden Wichtigkeit dieser Entscheidung seien hier die wichtigsten Teile dieser angeführt: „ . . . Das Landesarbeitsgericht schliesst sich in dieser Beziehung den Ausführungen seines Beschlusses vom 4. Januar 1928, der gegenüber dem deutschen Industrieverband ergangen ist, auch für den hier in Betracht kommenden Bekleidungsindustrieverband (BIV) an . . . Die Entstehung des BIV, wie der erwähnten ähnlichen Organisationen ergibt, dass sie im Kampfe mit denjenigen Organisationen von Arbeitnehmern gegründet worden sind, welche sich auf den Boden des gegenwärtigen Arbeits- und Tarifrechts stellen. Der BIV bekämpft ebenso wie die genannten anderen Verbände die Lohn- und Tarifpolitik der übrigen Arbeitnehmergewerkschaften, weil sie den Klassenkampf hemmen und unterdrücken und vor allem sich dem geltenden Schlichtungswesen unterwerfen. Die Zulassung von Vertretern wirtschaftlicher Verbände im Sinne des § 11 Abs.

2 AGG beruht aber auf der Anerkennung des geltenden Arbeits- und Tarifrechts seitens dieser Verbände. Verbände, welche sich dieser gesetzlichen Grundlage nicht fügen, können daher im Sinn dieser gesetzlichen Bestimmung nicht als wirtschaftliche Verbände erachtet werden, sondern als politische Organisationen, welche bezwecken, ausserhalb des Arbeitsrechtes mit politischen Mitteln die Grundlagen zu ändern, von denen das AGG insbesondere bei der Zulassung von Vertretern wirtschaftlicher Verbände im § 11 AGG ausgeht. Es ist auch gerichtsbekannt, dass der BIV, hervorgegangen aus der Opposition innerhalb der freien Gewerkschaften, die Grundsätze der kommunistischen Partei verfolgt. Auch dies spricht für den politischen und nicht wirtschaftlichen Charakter dieser Organisation . . .“

Diese Entscheidung scheint mir durchaus richtig zu sein. Es kann ihr auch nicht entgegengehalten werden, dass diese kommunistischen Organisationen laut ihrer Satzung auch zum Abschluss von Tarifverträgen bereit sind. Denn sie heissen nur den Abschluss ganz kurzfristiger Tarifverträge gut, damit ist der Sinn der Tarifverträge — auf längere Dauer einen Arbeitsfrieden zu schaffen — vollkommen in das Gegenteil gekehrt, da immer nach kürzester Zeit der Kampf um einen neuen Tarifvertrag entbrennen muss. Ausserdem muss festgestellt werden, dass die Gruppen des Industrieverbandes, trotz mehrjährigen Bestehens, noch keinen Tarifvertrag abgeschlossen haben.

Man sieht hiernach, dass die Möglichkeit eines Arbeitskampfes zu dem Begriff der wirtschaftlichen Vereine gehört, dass aber eine Vereinigung die Eigenschaft eine wirtschaftliche zu sein, gerade durch ein Übermass an Kampfwillen verlieren kann. Hier die Grenze zu ziehen kann nicht die Aufgabe der theoretischen Wissenschaft sein, sondern hier kann nur von Fall zu Fall unter Be-

rücksichtigung aller Tatumstände eine Entscheidung getroffen werden.

Hier ergibt sich nun die Frage, ob Werkvereine tariffähig sind. D. h. ob die Vereinigung der Arbeitnehmer eines einzelnen Betriebes tariffähig ist und damit wirtschaftliche Vereinigung im Sinn des § 10 AGG sein kann. Diese Frage ist sehr bestritten, die Rechtsprechung ist noch nicht einheitlich. Dafür ist z. B. das Landesarbeitsgericht Bielefeld in einem Urteil vom 16. Mai 1928 (abgedr. Bensh. Sammlung Bd. 3 S. 105), dagegen das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Freiburg i. Br. vom 2• Mai 1928 (abgedr. Bensh. Sammlung Bd. 3 S. 103). Dieses letztere Urteil dürfte wohl die richtige Ansicht vertreten, denn nach der Tarifvertragsverordnung sind tariffähig nur Arbeitnehmervereinigungen. Unter Arbeitnehmervereinigungen setzt aber auch die historische Entwicklung dieses Begriffes eine Vereinigung von Arbeitnehnehmern voraus, die über einen einzelnen Betrieb hinausgeht. Eine Beschränkung auf die Belegschaft des Betriebes ist nicht möglich. Auch aus dem Betriebsrätegesetz lässt sich ersehen, dass der Gesetzgeber neben der Betriebsorganisation noch eine Berufsorganisation kennt. Und besonders fehlt dem Werkverein, die für eine wirtschaftliche Vereinigung geforderte Unabhängigkeit vom Arbeitgeber in grossem Masse. Diese Ansicht vertreten auch Nipperdey und Sinzheimer in der „Arbeit" 1926 S. 670. Allerdings muss zugegeben werden, dass theoretisch Werkvereine denkbar sind, die von der Gegenseite unbeeinflusst sind und sich freiwillig zusammengeschlossen haben, aber auch unter dieser Voraussetzung kann ich, entgegen anderen Meinungen, aus den oben angeführten Gründen den Werkvereinen eine Tariffähigkeit nicht zusprechen. Kaskel dagegen steht auf dem Standpunkt, dass wenn die Unabhängigkeit von der Gegenseite gegeben ist, auch Werkvereine tariffähig sind. (Vergl•

Kaskel, Arbeitsrecht S. 26 Anm. 5.) Ebenso Schminke-Sell zu § 10 AGG Anm. 4. Dieser nimmt an, dass die Belegschaft, also ein Werkverein Tarifverträge abschliessen kann, also auch wirtschaftliche Vereinigung im Sinn des § 10 AGG sein kann. Weiteres Schrifttum s. Arbeitsrecht 1927, Sp. 945. Angeführt sei noch, dass mir noch nach Abschluss dieser Arbeit ein Urteil des Reichsarbeitsgerichtes vom 10. Okt. 1928 (abgedr. Arb.-Rechtspr. 1929, Heft 2) bekannt wurde, das die Frage der Tariffähigkeit der Werkvereine bejaht hat. Leider konnten die eingehenden Ausführungen dieses Urteils hier nicht mehr verarbeitet werden.

Zu 1—4: Unter Berücksichtigung der 4 wesentlichen Voraussetzungen für den Begriff einer „Wirtschaftlichen Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern", oder wohl genauer ausgedrückt einer tariffähigen Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern — das Prädikat „wirtschaftlich" bedeutet ja im Sinn des § 10 AGG nichts anderes als tariffähig —, kann man sagen: eine wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern im Sinn des § 10 AGG ist eine Zusammenschliessung von einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, gleichgültig in welcher Rechtsform, aber organisatorisch und finanziell unabhängig von der Gegenseite, die den Zweck hat, sei es als alleinigen oder neben anderen, auf die Lohn- und Arbeitsverhältnisse in ihrem Sinne einzuwirken, besonders durch Abschluss von Tarifverträgen, aber auch im äussersten Falle Wahrung ihrer Interessen mit Hilfe von Kampfhandlungen. Diese Definition entspricht auch der bisherigen Rechtsprechung denn wie schon ausgeführt, fehlt es an einer gesetzlichen Begriffsbestimmung. Als Beispiel für die Rechtsprechung sei besonders auf das Urteil des Reichsarbeitsgerichtes vom 9. Mai 1928 (abgedr. Höchstrichterliche Rechtspre, chung 1928, Heft vom 15. Sept. 1928) hingewiesen, das

in den Entscheidungsgründen ausführt: „Man wird aber davon ausgehen dürfen, dass das Gesetz zum mindesten allen tariffähigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden im arbeitsgerichtlichen Verfahren Parteifähigkeit gegeben hat. Tariffähig ist aber jede Arbeitnehmervereinigung, deren Mitglieder sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer zu einer organisierten Einheit zusammengetan haben, um zu ihrer Förderung Einfluss auf die Festsetzung von Arbeits- und Lohnbedingungen zu gewinnen. . .“

Gemäss § 56 ZPO hat das Gericht im ordentlichen Verfahren die Parteifähigkeit von Amts wegen zu prüfen und zwar in jedem Stand des Verfahrens. Nach § 46 Abs. 2 AGG finden die Vorschriften der ZPO entsprechende Anwendung, soweit sie sich auf das amtsgerichtliche Verfahren beziehen und einer Vorschrift des AGG nicht entgegenstehen. Darnach hat das Arbeitsgericht in jedem Stand des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen, ob bei Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern die Voraussetzungen vorliegen, die eine Vereinigung zu einer „Wirtschaftlichen Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern“ im Sinn des AGG machen.

IV. Die Arbeitnehmerschaft als Partei im Arbeitsgerichtsverfahren.

Die grösste Durchbrechung des Grundsatzes: „Parteifähig ist, wer rechtsfähig ist“, liegt in der Ausstattung der Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenschaft der Betriebe im Sinn des Betriebsrätegesetzes mit der Parteifähigkeit in den Fällen des § 2 Nr. 4 und 5 des AGG Zu dem Fall des § 2 Nr. 5 AGG sei nur erwähnt, dass es sich hier um das arbeitsgerichtliche Beschlussfahren handelt, das hier ausser Berücksichtigung bleibt. § 2 Nr. 4 AGG betrifft das sogen. Kündigungseinspruchsverfahren, das im Betriebsrätegesetz geregelt ist. Für dieses Kündigungseinspruchsverfahren ist demnach parteifähig eine Personenmehrheit, die rein tatsächlich allerdings scharf umgrenzt

ist — Zugehörigkeit zur Arbeitnehmerschaft eines bestimmten Betriebes —, die aber ständig im Fliessen ist und rein willkürlich und zufällig zusammengesetzt ist. Sehr bestritten ist die Frage, wie schon erwähnt, ob der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes im Sinn des Betriebsrätegesetzes irgend eine Rechtspersönlichkeit zukommt. Offensichtlich hat die Belegschaft nach dem Betriebsrätegesetz verschiedene Rechte und Pflichten. Der Gesetzgeber jedoch hat es vermieden, sich auszusprechen über die rechtliche Natur der Belegschaften bezügl. ihrer Rechtsfähigkeit und ihrer Rechtspersönlichkeit. Unzweifelhaft scheint mir zu sein, dass der Belegschaft eine Rechtsfähigkeit oder Rechtspersönlichkeit im Sinne des Privatrechts nicht zugesprochen werden kann. Der numerus clausus der juristischen Personen des Privatrechts besteht auch heute undurchbrochen fort und sollte auch nicht durchbrochen werden. Wollte man die Belegschaft als juristische Person ansehen, so könnte sie demnach nur eine Person des öffentlichen Rechtes sein. Dafür spricht zuerst, dass ja fast das gesamte Arbeits- und Tarifrecht und besonders das Betriebsrätegesetz Materien des öffentlichen Rechtes sind und dass die Belegschaft tatsächlich mit Rechten ausgestattet ist, also ein Rechtsträger ist. Dersch (Kommentar zum BRG § 1), Flatow (Kommentar zum BRG S. 20) und Kaskel (Arbeitsrecht S. 289 ff.) vertreten auch die Ansicht, die Belegschaften seien mindestens teilweise mit öffentlich-rechtlicher Rechtsfähigkeit ausgestattet. Weiteres Schrifttum dazu siehe bei Jacobi, Grundlehren S. 290 ff. Kaskel z. B. führt a. a. O. aus: „Insoweit, aber auch nur insoweit, hat daher die Belegschaft eines einzelnen Betriebes, die Arbeiterschaft und Angestelltenschaft Rechtssubjektivität erhalten und damit die Fähigkeit erlangt, nicht nur im Gebiete des materiellen Rechts mit dem Unternehmer Betriebsvereinbarungen abzuschliessen, sondern bei mangelnder Einigung als schlichtungsfähige Partei auch das Schlichtungsverfahren selbständig anzurufen und zu betreiben und nach § 10 AGG sowohl im Kündigungseinspruchsverfahren, wie im Beschlussverfahren als parteifähige Organisation auch das Arbeitsgericht anzurufen. Darüber hinaus besteht dagegen weder eine

matarielle noch prozessuale Rechtsfähigkeit." Diese Lehre kann man als die heute herrschende bezeichnen und man spricht dementsprechend bei der Belegschaft von einer juristischen Teilperson. Dieser Lehre kann aber nicht beigepflichtet werden.

Sicherlich können Träger von Privatrechten nur mit irgend einer Rechtsfähigkeit ausgestattete natürliche oder juristische Personen sein. Dieser Satz gilt aber nicht umgekehrt für Träger von öffentlichen Rechten und Pflichten. Alle bis jetzt bekannten juristischen Personen des öffentlichen Rechtes sind einmal irgendwie in einem Abhängigkeits- und ausgeprägten Aufsichtsverhältnis vom Staat und dann dienen sie fast ausschliesslich unmittelbar den Aufgaben des Staates, besonders seiner Verwaltung. Diese Begriffsmerkmale einer juristischen Person des öffentlichen Rechtes fehlen der Belegschaft gänzlich. Schliesslich ist es der Zweck der Belegschaft, die Arbeitsinteressen des einzelnen Arbeitnehmers mit Rücksicht auf den Gesamtbetrieb zu wahren. Der Staat hat daran kein grösseres Interesse, als an der Wirtschaft als solcher, die doch unbestritten rein privatrechtlich aufgebaut ist. Vielmehr scheint mir die Belegschaft eine rein privatrechtliche Personenmehrheit zu sein, die jeder Rechtsfähigkeit entbehrt, der aber der Staat verschiedene Aufgaben auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes in Obsorge gegeben hat. Diese Ansicht wird besonders vertreten durch Baumbach, der auf Seite 47 seines Kommentares ausführt: „. . . die Arbeiterschaft und Angestelltenschaft . . . sind Gebilde, denen Rechtspersönlichkeit nicht zukommt. Sie sind berufständisch zusammengefasste Personenmehrheiten mit bestimmten Rechten und Aufgaben." Ferner Jakobi, Grundlehren S. 290: „Die Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft, Angestelltenschaft des Betriebes, die unzweideutig durch die positive Rechtsordnung als Parteien der Betriebsvereinbarungen bezeichnet werden, sind damit nicht zu juristischen Personen erhoben . . ., denn in der Rechtsordnung wird nirgends von der Rechtsfähigkeit der Arbeitnehmerschaft usw. gesprochen und diese Rechtsfähigkeit aus der blossen Tatsache der Anerkennung als Partei . . . zu folgern, ist nicht gerechtfertigt." Ferner Silberschmidt in LZ 1925 S. 422, 1926

S. 3. Die amtliche Begründung zum Entwurf eines AGG verneint die privatrechtliche Rechtsfähigkeit der Belegschaft, über eine öffentlich-rechtliche Rechtsfähigkeit schweigt sie sich aus. Doch scheint mir aus der Formulierung hervorzugehen, dass eine solche nicht in Betracht kommt, da die Begründung die Möglichkeit einer öffentlich-rechtlichen Rechtsfähigkeit zum mindesten erwähnen müsste. Die Begründung führt nämlich auf S. 68 aus: „Die Gestaltung des Entlassungsschutzes der Arbeitnehmer nach dem §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes . . . macht des weiteren erforderlich, auch der Arbeitnehmerschaft, der Arbeiterschaft und der Angestelltenschaft der Betriebe im Sinne des Betriebsrätegesetzes für die Rechtsstreitigkeiten nach § 2 Nr. 4 des Entwurfes Parteifähigkeit zu verleihen, obwohl diese Personenmehrheiten nach dem Privatrecht nicht rechtsfähig sind."

Falsch scheint mir auch zu argumentieren: durch den § 10 AGG sei die Streitfrage zu Gunsten der öffentlich-rechtlichen Rechtsfähigkeit entschieden, denn Rechtsfähigkeit sei die Voraussetzung für Parteifähigkeit. Dies ist falsch, ist doch in dieser Darlegung oft betont worden, dass der Grundsatz „Parteifähig ist, wer rechtsfähig ist" durch das AGG mehrfach durchbrochen wurde, wie man besonders an den wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sieht, denen die Parteifähigkeit gegeben wird, aber die dadurch durchaus nicht rechtsfähig geworden sind. Allerdings muss zugegeben werden, dass diese Streitfrage ihre praktische Bedeutung durch das AGG fast ganz eingebüsst hat. Denn parteifähig ist jetzt gemäss der ausdrücklichen Bestimmung des § 10 AGG die Belegschaft in den Fällen des Kündigungseinspruchsverfahrens und des Beschlussverfahrens .Übrigens diese Beschränkung der Parteifähigkeit auf zwei Gebiete scheint mir ein Argument gegen die Rechtsfähigkeit der Belegschaft zu sein, da es ganz dem herrschenden System unseres Rechtes widersprechen würde, eine Rechtspersönlichkeit auf gewisse Gebiete bezüglich ihrer Parteifähigkeit zu beschränken. — Bisher war bestritten, ob die Betriebsvertretung oder die Belegschaft Partei sind im Kündigungseinspruchsverfahren. Vielfach

war man der Ansicht, die Betriebsvertretung könne im eigenen Namen klagen. Diese Streitfrage ist nunmehr durch § 10 AGG aus der Welt geschafft worden, nämlich darnach sind Parteien die Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft und Angestelltenschaft, während die Betriebsvertretung, das sind der Betriebsrat, Arbeiterrat und der Betriebsobmann lediglich gesetzliche Vertreter der Belegschaft sind. Dies kann man eigentlich auch schon aus dem Betriebsrätegesetz entnehmen, denn dieses spricht ja des öfteren (vergl. § 5 und Ueberschrift des 2. Abschnittes) von ‚Betriebsvertretungen'; daraus ist zu entnehmen, dass der Betriebsrat als die Vertretung der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes gedacht ist. Besonders in der amtlichen Begründung kommt dies auf Seite 68 deutlich zum Ausdruck: „Die Betriebsvertretungen handeln hier, wie auch sonst als gesetzliche Vertretungen der Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft oder der Angestelltenschaft des Betriebes". Diese Ansicht kann man als die heute herrschende bezeichnen. Vergleiche z. B. Kaskel, Arbeitsgerichtsbarkeit S. 26, Volkmar N. Z. f. A. 1927 S. 429, Dersch N. Z. f. A. 1927 S. 435, Schminke-Sell zu § 10 Anm. 6. Dagegen ist eigentlich nur Flatwo, Kommentar zum Betriebsrätegesetz § 86 Anm. 7, der den Gruppenrat als Partei kraft Amtes ähnlich einem Konkursverwalter angesehen wissen will. Diese Ansicht entspricht aber sicherlich nicht dem § 10 AGG. Eigenartig bleibt aber immerhin diese Parteistellung der Belegschaft und es ist nicht uninteressant, sich zu überlegen, welcher Art sie ist. Dersch-Volkmar S. 255 vergleichen die Belegschaft als Partei mit dem Amte eines Konkursverwalters oder eines Testamentsvollstreckers, sie sprechen daher auch von einer „Parteistellung kraft Amtes". Das Wesentliche ist damit sicherlich richtig herausgearbeitet, denn wie der Konkursverwalter die Interessen des Gemeinschuldners und der Gläubiger vertritt, vertritt die Belegschaft die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers und die des Betriebes. Aber trotzdem glaube ich, kann man die Bezeichnung „kraft Amtes" nicht anwenden, da Amt eine Ernennung begriffsnotwendig voraussetzt, die beim Konkursverwalter auch stattfindet, während die Belegschaft ihre Parteistellung ganz

allgemein durch das Gesetz erhalten hat und man wird wohl besser sagen: „Parteistellung kraft Gesetzes".

Es ist demnach in Kündigungseinspruchsverfahren im Regelfalle nicht der betroffene Arbeitnehmer Partei, sondern die Belegschaft. Daher kann in solch einem Prozess der Arbeitnehmer als Zeuge vernommen werden. Schon bei der Behandlung der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, habe ich darauf hingewiesen, zu welch durchaus praktischen Konflikten es kommen kann, wenn privatrechtlich nicht rechtsfähige Personenvereinigungen parteifähig sind. Diese Gefahr hat man im Falle des Kündigungseinspruchsverfahrens vermieden durch die Bestimmungen des § 63 AGG. Hat nämlich die Betriebsvertretung in den Fällen der §§ 86, 87 Betriebsrätegesetz Klage erhoben, so wird die vollstreckbare Ausfertigung des stattgebenden Urteils dem beteiligten Arbeitnehmer erteilt. Wird die Klage abgewiesen, so bleiben nach § 63 AGG Kosten ausser Ansatz, dies aus demselben Grunde, denn es fehlt an einem Privatrechtssubjekt, von dem man die Kosten eintreiben könnte, und der Arbeitnehmer hat ja die Klage nicht angestrengt, ihm können also auch nicht die Kosten auferlegt werden. Übrigens gilt diese letztere Bestimmung nicht nur für Klagen aus den §§ 86, 87 Betriebsrätegesetz, sondern für alle Klagen, die die Betriebsvertretung als gesetzliche Vertreterin der Belegschaft im Urteilsverfahren erhebt. Dies ergibt sich aus der Formulierung des § 63 AGG. Im ersten Absatz nämlich heisst es ausdrücklich: „In den §§ 86/87 Betriebsrätegesetzes", während diese Voraussetzung im 2. Absatz nicht gefordert wird. So auch Dersch-Volkmar S. 534. Durch die Klage der Belegschaft wird der Arbeitnehmer als Kläger ausgeschlossen, aber nur für den ersten Rechtszug, dagegen kann er gegen ein abweisendes Urteil selbst Berufung einlegen. Dem steht § 71 AGG nicht entgegen. Diese Bestimmung will im Kündigungseinspruchsverfahren nicht jeglichen Parteiwechsel ausschliessen, sondern sie will lediglich bewirken, dass, wenn in erster Instanz der Arbeitnehmer selbst den Prozess geführt hat, im Falle seiner Abweisung nur er und nicht die Betriebsvertretung Berufung ein-

legen kann. Auch kann die Betriebsvertretung im Falle des Obsiegens des Arbeitnehmers in der Berufungsinstanz für diesen gegen den Arbeitgeber nicht als Berufungsbeklagte eintreten. Flatow ist dagegen der Ansicht, dass § 71 AGG jeglichen Wechsel der Parteirollen ausschliesse, vergl. Reichsarbeitsblatt 1925 S. 758. Die hier vertretene Ansicht ergibt sich auch aus der amtlichen Begründung S. 78: „Hat die Betriebsvertretung die Klage erhoben, oder im Berufungsrechtszug die Parteirolle übernommen, so ist der beteiligte Arbeitnehmer von der Prozessführung für diesen Rechtszug ausgeschlossen; erhebt sie Klage nicht, so steht das Recht der Prozessführung nur dem beteiligten Arbeitnehmer zu.“ Seite 84 a. a. O.: „In den Fällen des §§ 86/87 Betriebsrätegesetz . . . ., in denen nach § 61 die Klage vor dem Arbeitsgericht auch von der Arbeitnehmerschaft, Arbeiterschaft oder Angestelltenschaft erhoben werden kann, ist die Einlegung der Berufung der Betriebsvertretung oder ihr Eintreten für den Berufungsbeklagten nach dem Entwurf nur in den Fällen zulässig, in denen die Betriebsvertretung auch die Klage erhoben hatte.“

Man sieht aus diesem deutlich, wenn einmal der beteiligte Arbeitnehmer geklagt hat, dann kann als Prozesspartei die Belegschaft auch in einer höheren Instanz nicht mehr eintreten. Dies und nicht mehr will § 71 AGG bestimmen. Der Grund für diese Regelung ist nicht nur, den Wechsel der Parteien zu vermeiden, sondern auch die Sorge, dass anderenfalls es für den Arbeitnehmer ein Leichtes wäre von seinen Kosten loszukommen, einfach dadurch, dass die Belegschaft für ihn einspringt. Dies bringt auch die amtliche Begründung Seite 84 zum Ausdruck: „Im anderen Falle würde ein Wechsel der Prozesspartei im 2. Rechtszug vorliegen, der auch praktisch insofern von unerwünschter Bedeutung wäre, als auf diese Weise für den Fall des Unterliegens die Prozesskostens von dem beteiligten Arbeitnehmer abgewälzt werden würden und ausser Ansatz bleiben müssten.“

Erwähnt sei noch, dass im Kündigungseinspruchsverfahren gemäss § 72 AGG eine Revision nicht zulässig ist. Prozessfähig ist natürlich nicht die Belegschaft, sondern die Betriebsvertretung,

darüber näheres unter Prozessfähigkeit, Kapitel 3. Besonders interessant ist im Kündigungseinspruchsverfahren die Prozessvertretung in der Berufungsinstanz. Siehe darüber unter Prozessvertretung, Kapitel 4.

II. Kapitel.

Streitgenossenschaft, Beteiligung dritter Personen am Rechtsstreit und Wechsel der Parteien.

I. Die Streitgenossenschaft.

(§§ 59 ff. ZPO.)

Streitgenossenschaft entsteht dadurch, dass in derselben Parteirolle mehrere Personen auftreten. Man unterscheidet darnach aktive und passive Streitgenossenschaft, je nachdem mehrere Kläger oder Beklagte vorhanden sind. Sie entsteht meist durch gemeinsame Klageerhebung, kann aber auch durch späteren Beitritt einer neuen Partei erfolgen. Auf die nähere Regelung der Streitgenossenschaft braucht hier nicht eingegangen zu werden, da im arbeitsgerichtlichen Verfahren die Bestimmungen der ZPO ungeändert gelten, § 46 Abs. 2 AGG. Lediglich die Frage, ob im Kündigungseinspruchsverfahren der betroffene Arbeitnehmer bezw. die Betriebsvertretung — das Organ der Arbeitnehmerschaft — als Streitgenosse auftreten kann, ist in diesem Zusammenhang von Interesse. Nach § 86 Betriebsrätegesetz steht das Klagerecht alternativ der Arbeitnehmerschaft vertreten durch die Betriebsvertretung oder dem betroffenen Arbeitnehmer zu. Aus der Formulierung dieser Bestimmung ergibt sich, dass das „oder" ausschliessend für den anderen Teil wirkt, dass also eine gemeinsame Klage als Streitgenossen, oder ein späteres Hinzutreten des einen Teiles als Streitgenosse unstatthaft ist. Hat demnach die Betriebsvertretung Klage erhoben, ist zum mindesten für diesen Rechtszug der betroffene Arbeitnehmer von der Stellung als Kläger ausgeschlossen. Doch scheint es mir falsch, mit Dersch-Volkmar S. 249 zu sagen, der betroffene Arbeitnehmer habe mit der Klageerhe-

bung der Betriebsvertretung jede prozessrechtliche Parteifähigkeit verloren. Denn als natürliche Person ist der Arbeitnehmer rechtsfähig (§ 1 BGB) und damit parteifähig (§ 50 ZPO) und keine dieser beiden Eigenschaften kann nach unserem Rechte verloren gehen. Dersch-Volkmar a. a. O. spricht zwar lediglich von einer „prozessrechtlichen Parteifähigkeit", doch sachlich ändert das Eigenschaftswort „prozessrechtlich" nichts. Verloren gegangen ist dem betroffenen Arbeitnehmer nur das Recht, in einem ganz bestimmten Prozess als Partei aufzutreten, oder besser als Partei seinen materiellen Anspruch auch durchzusetzen. Würde er klagen, würde er nicht abgewiesen werden wegen mangelnder prozessrechtlicher Parteifähigkeit, sondern müsste abgewiesen werden wegen Unzulässigkeit der selbständigen Prozessführung in diesem Verfahren. Er müsste also zurückgewiesen werden wegen mangelnder Prozessfähigkeit. Dieses Ergebnis erscheint zunächst überraschend und höchst zweifelhaft, betont man aber, dass die Arbeitnehmerschaft vertreten durch den Betriebsrat für den betroffenen Arbeitnehmer die Klage erhoben hat, so findet man eine Ähnlichkeit mit dem nach § 1910 BGB unter Pflegschaft Stehenden, der seine Prozessfähigkeit in den Rechtsstreiten einbüsst, in denen sein Pfleger für ihn Klage erhoben hat (§ 53 ZPO). Unter analoger Anwendung des § 53 ZPO muss man sagen: hat die Betriebsvertretung die Klage erhoben, so steht der an und für sich prozessfähige Arbeitnehmer in diesem speziellen Rechtsstreit einer nichtprozessfähigen Person gleich. Damit soll nicht behauptet werden, dass der betroffene Arbeitnehmer unter Pflegschaft der Betriebsvertretung als Organ der Arbeitnehmerschaft stehe, sondern es soll nur darauf hingewiesen werden, dass zugunsten des betroffenen Arbeitnehmers die Arbeitnehmerschaft zur Klageerhebung berechtigt ist, und wenn sie die Klage erhoben hat, die Klageerhebung des betroffenen Arbeitnehmers ausgeschlossen ist, gemäss § 53 ZPO. Auch der Sinn dieser beiden Vorschriften (§ 1910 BGB und § 86 Betriebsrätegesetz) weisen eine nicht zu leugnende Verwandtschaft auf. Man muss nämlich bedenken, dass der einzelne Arbeitnehmer, der im allgemeinen allen juristischen Er-

fahrungen fern steht, nicht in der Lage ist, die ihm durch die Gesetzgebung gegebenen Rechte und Rechtsschutzmittel selbst wahrzunehmen. Dafür eben ist die Betriebsvertretung nicht zuletzt eingerichtet worden, sie ist speziell gut geeignet, den Kündigungseinspruch für den einzelnen Arbeitnehmer durchzuführen. Diesen Zusammenhang hebt auch Dersch-Volkmar S. 249 hervor.

Umgekehrt kann genau so wenig die Betriebsvertretung als Organ der Arbeitnehmerschaft nach erhobener Kündigungseinspruchsklage des betroffenen Arbeitnehmers als Streitgenosse dem Verfahren beitreten. Bemerkt sei noch, dass die Arbeitnehmerschaft als Partei — anders wie beim betroffenen Arbeitnehmer als Partei — damit für immer, auch in dem zweiten Rechtszug vom Kündigungseinspruchsverfahren ausgeschlossen ist nach § 71 AGG.

II. Beteiligung dritter Personen am Rechtsstreit.

Als Beteiligungsformen dritter Personen am Rechtsstreit kommen wie im ordentlichen Verfahren Nebenintervention und Streitverkündung in Betracht. Nicht hieher gehört die sog. Hauptintervention (§§ 64, 65 ZPO), wie man aus der Überschrift der ZPO vor § 64 entnehmen möchte, denn der Hauptintervenient erhebt eine neue Klage, die ein neues Verfahren, den sog. Interventionsprozess eröffnet und der Hauptintervenient wird weder Haupt- noch Nebenpartei des ursprünglichen Prozesses. (So auch z. B. Rosenberg S. 288, Kisch, Vorlesung über Zivilprozessrecht.) Es liegt somit keine Beteiligung eines Dritten am Rechtsstreit vor:

1. Unter Nebenintervention (§§ 66 ZPO ff.) versteht man die Beteiligung eines Dritten an einem Rechtsstreit, um in eigenem rechtlichem Interesse einer Partei dieses Rechtsstreites — der sog. Hauptpartei — zum Siege zu verhelfen. Die Nebenintervention ist durch § 46 Abs. 2 AGG für das arbeitsrechtliche Verfahren vollkommen unabgeändert von der ZPO übernommen worden. Deshalb wird hier nicht mehr auf sie eingegangen, mit Ausnahme

der Frage, ob im Kündigungseinspruchsverfahren die Arbeitnehmerschaft bezw. der betroffene Arbeitnehmer als Nebenintervenient die Hauptpartei unterstützen kann. Wie im vorigen Abschnitt dargelegt, steht nach § 86 Betriebsrätegesetz das Klagerecht alternativ ausschliessend dem betroffenen Arbeitnehmer oder der Betriebsvertretung zu. Der Beitritt als Nebenintervenient bedeutet aber viel weniger, er kann seine Prozesshandlungen nicht im Widerspruch zur Hauptpartei vornehmen (§ 67 ZPO). Trotzdem möchte ich die Zulässigkeit dieses Beitritts verneinen, denn der Sinn dieses § 86 Betriebsrätegesetz ist, prozessual nur den betroffenen Arbeitnehmer oder nur die Betriebsvertretung in Erscheinung treten zu lassen; es soll also zum mindesten für die erste Instanz der andere Teil prozessrechtlich ausgeschaltet sein. Eine Zulassung als Nebenintervenient würde dem widersprechen, da der Nebenintervenient eben gemäss § 67 ZPO doch prozessuale Handlungen vornehmen darf. Uebrigens ergibt sich die Unzulässigkeit der Nebenintervention schon aus den Darlegungen des vorigen Abschnittes, verliert doch der eine Teil durch die Klageerhebung des anderen Teils mehr oder weniger die Prozessfähigkeit, somit ist auch die Möglichkeit einer Nebenintervention ausgeschlossen, da die Nebenintervention von einem Prozessfähigen eingeleitet werden muss.

2. Streitverkündung oder litis denuntiatio. §§ 72 ff. ZPO. Darunter versteht man die förmliche Benachrichtigung eines Dritten (Streitverkündungsempfänger) von einem anhängigen Rechtsstreit durch eine Partei (Streitverkünder) dieses Rechtsstreites, wenn der Streitverkünder für den Fall des ungünstigen Ausganges dieses Rechtsstreites gegen den Streitverkündungsempfänger Gewährleistungsansprüche hat, oder einen solchen Anspruch des Streitverkündungsempfängers zu befürchten hat. Dadurch soll dem Dritten Gelegenheit gegeben werden, sich als

Nebenintervenient dem Rechtsstreit anzuschliessen. Dieses Institut des ordentlichen Verfahrens ist durch § 46 Abs. 2 AGG undurchbrochen übernommen worden und wird des näheren hier nicht behandelt.

Zu 1. und 2. Hervorzuheben ist noch, dass sowohl durch Nebenintervention wie durch Streitverkündung Personen am arbeitsgerichtlichen Verfahren teilnehmen, die nicht unter die Personenkreise des § 2 AGG fallen. Ja sogar über § 3 AGG hinaus kommen Personen als Nebenintervenienten und Streitverkündungsempfänger in Betracht. Als Beispiel für dieses sei angeführt: „Ein Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen Lohnanspruch eingeklagt; hier kann die geschiedene Ehefrau des Klägers, zu deren Gunsten der Lohnanspruch des Klägers gepfändet ist, dem Rechtsstreit als Nebenintervenient beitreten.

III. Wechsel der Parteien.

Wechsel der Parteien im Rechtsstreit kann eintreten durch Gesamtnachfolge oder durch Sodernachfolge. Gesamtnachfolge kann in allen Fällen eintreten, in denen das Privatrecht Gesamtnachfolge kennt. Sondernachfolge kann eintreten infolge Urheberbenennung (laudatio auctoris) (§§ 76, 77 ZPO). Der Parteiwechsel bei der Gesamtnachfolge tritt kraft Gesetzes ein und unterbricht das Verfahren, während der Personenwechsel durch Sondernachfolge immer eines besonderen Parteiaktes bedarf. Diese Materien gelten gemäss § 46 Abs. 2 AGG auch undurchbrochen im arbeitsgerichtlichen Verfahren; daher interessiert in diesem Zusammenhang lediglich der Wechsel der Parteien im Kündigungseinspruchsverfahren. Auch hier gelten im allgemeinen die Regeln der ZPO und z. B. bei Wechsel der Betriebsvertretung oder Tod des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers sind die §§ 241 bezw. 239, 246, 248 ff. ZPO anzuwenden. Dagegen ist besonders zu betrachten der Fall, dass in der Person des Arbeitgebers ein Wechsel des Betriebes durch Veräusserung eintritt. Rein zivilistisch angesehen würde der Prozess gegen den früheren Arbeitgeber weitergehen, allerdings würde der primäre Anspruch auf Weiterbeschäf-

tigung abgelöst werden durch den Schadensersatzanspruch. Ob für den Fall, dass der Erwerber die Lasten des Betriebes mitübernommen hat, oder haftbar für diese Lasten ist aus § 25 HGB, anders zu entscheiden wäre, sei dahingestellt. Jedoch sieht die herrschende Lehre (vgl. z. B. Dersch-Volkmar S. 791) den Anspruch aus dem Kündigungseinspruchsverfahren auf Weiterbeschäftigung als einen öffentlich-rechtlichen Anspruch an. Dieser Anspruch kann nicht mit den privatrechtlichen Schulden eines Unternehmers verglichen werden, er wurzelt ja auch nicht im Einzelarbeitsvertrag, sondern in der Betriebsverfassung; daher muss dieser Anspruch gegen den jeweiligen Inhaber des Betriebes durchsetzbar sein. Somit richtet sich der Anspruch aus den §§ 86 ff. Betriebsrätegesetz gegen den jeweiligen Inhaber des Betriebes. Fraglich ist nun, wie sich diese Rechtsänderung prozessual auswirkt. Direkte Verfahrensvorschriften für diesen Fall sind weder in der ZPO noch im AGG enthalten. Da man aber sagen kann, dass für den primären Anspruch der Weiterbeschäftigung der alte Betriebsinhaber dem neuen Platz gemacht hat, so fällt, wie bei dem Tod, der frühere Inhaber für diesen Anspruch weg und man wird § 239 ZPO analog anwenden müssen. Das bedeutet: die Unterbrechung des Kündigungseinspruchsverfahrens bei Veräusserung des Betriebs bis zur Wiederaufnahme des Rechtsstreites. Ebenso ist § 246 analog anzuwenden, es tritt also für den Fall, dass der ursprüngliche Betriebsinhaber durch einen Prozessbevollmächtigten vertreten war, keine Unterbrechung ein, jedoch kann auf Antrag das Verfahren ausgesetzt werden. So auch Dersch-Volkmar S. 792.

Drittes Kapitel.

Prozessfähigkeit.

Von der Parteifähigkeit ist streng zu unterscheiden die Prozessfähigkeit, genau wie im materiellen Recht die Rechtsfähigkeit von der Geschäftsfähigkeit. § 51 ZPO bezeichnet die Prozessfähigkeit als die Fähigkeit einer Partei, vor Gericht zu stehen. Diese Begriffsbestimmung ist ungenau und unbefriedigend. Sie

ist eine Uebersetzung der gemeinrechtlichen Definition: legitima persona standi in iudicio. Vielmehr wird man die Prozessfahigkeit bezsichnen können als die Fähigkeit, einen Prozess selbst zu führen oder durch einen selbstbestellten Vertreter führen zu lassen. (So auch die allgemeine Ansicht, vergl. z. B. Rosenberg ZPO S. 109, Dersch-Volkmar S. 256.) Aus dieser Begriffsbestimmung ergibt sich ohne weiteres, dass die Prozessfähigkeit etwas anderes ist, als die Fähigkeit vor Gericht zu handeln. Diese letztere Fähigkeit nennt man Postulationsfähigkeit, die im Anwaltsprozess (§ 78 ZPO, § 11 AGG) nur den Rechtsanwälten zukommt und vor den Landesarbeitsgerichten auch Mitgliedern und Angestellten wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder von Verbänden solcher Vereinigungen, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind.

Prozessfähig ist nun nach § 52 ZPO eine Person insoweit, als sie sich durch Verträge verpflichten kann. Es wird hier also auf den bürgerlich-rechtlichen Begriff der Geschäftsfähigkeit zurückgegriffen. Man kann demnach die Prozessfähigkeit als prozessuale Geschäftsfähigkeit bezeichnen.

Diese Regelung der ZPO für das ordentliche Verfahren gilt undurchbrochen auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren. (§ 46 Abs. II AGG.)

Wer ist nun prozessfähig? Prozessfähig können selbstverständlich nur sein natürliche Personen, denn juristische Personen können nicht handeln, sie handeln durch ihre Organe, allerdings werden deren Handlungen nach der modernen Lehre der juristischen Person als solcher zugerechnet. Die natürlichen Personen sind zwar nach unserem heutigen Recht alle rechtsfähig und damit parteifähig, aber nicht alle geschäftsfähig und damit nicht alle prozessfähig. Es sind nämlich nicht prozessfähig die geschäftsunfähigen und beschränkt geschäftsfähigen Personen; ebenso sind prozessunfähig Geschäftsfähige in dem Verfahren, die von ihrem gesetzlichen Vertreter an ihrer statt geführt werden. hierher gehören besonders die unter Pflegschaft stehenden Personen. Prozessunfähige, natürliche wie juristische Personen wer-

den vertreten durch ihren gesetzlichen Vertreter. Wer im einzelnen gesetzlicher Vertreter ist, richtet sich nach den Bestimmungen des materiellen Rechtes. In diesem Zusammenhang interessiert es nur, wie es mit der gesetzlichen Vertretung von wirtschaftlichen Vereinigungen im Sinne des § 10 AGG und der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes im Sinn des Betriebsrätegesetzes gestellt ist. Wir haben bei der Untersuchung der Parteifähigkeit festgestellt, dass eine wirtschaftliche Vereinigung nicht rechtsfähig sein muss, ja dass im Falle der Rechtsfähigkeit ihre Eigenschaft als „wirtschaftliche" nicht mehr zu untersuchen ist, da sie ja dann schon gemäss § 50 ZPO parteifähig ist. Ist sie nicht rechtsfähig, so wird sie wohl in den meisten Fällen als nicht rechtsfähiger Verein durchorganisiert sein und damit nach § 54 BGB unter die Bestimmungen über die Gesellschaft des bürgerlichen Rechtes fallen. Einen gesetzlichen Vertreter hat die Gesellschaft des BGB nicht. Dies ergibt sich schon daraus, dass einen gesetzlichen Vertreter nur Rechtssubjekte haben. Die Gesellschaft kann nur durch bevollmächtigte Vertreter tätig werden. Wollte man dies streng auf die wirtschaftlichen Vereinigungen anwenden, käme man zu dem Ergebnis, dass ihr ein gesetzlicher Vertreter auch für den Arbeitsgerichtsprozess fehlt. Dieses Ergebnis ist aber mit der Tatsache der Parteifähigkeit und dem praktischen Bedürfnis nicht zu vereinen. Man wird vielmehr argumentieren müssen, § 10 AGG hat auch der nicht rechtsfähigen wirtschaftlichen Vereinigung die Parteifähigkeit verliehen, damit hat sie erhalten ein Stück der Auswirkungen der Rechtsfähigkeit. Daher muss sie insoweit auch einen gesetzlichen Vertreter haben, ähnlich wie der eingetragene Verein nach § 26 BGB. Dieser Vertreter ist aber kein gesetzlicher Vertreter in vollem Umfang, sondern besonders ein gesetzlicher Prozessvertreter. Unter analoger Anwendung des Vereinsrechtes kommt man zu dem Ergebnis, dass der Vorstand der wirtschaftlichen Vereinigung gesetzlicher Prozessvertreter in diesem Sinne ist. Das wird überall anerkannt, aber es ist juristisch nicht so selbstverständlich, wie meistens angenommen. Einfacher gelagert ist diese Frage bei der Belegschaft eines Betriebes

im Sinn des Betriebsrätegesetzes. Die Belegschaft als solche besitzt zwar ebenso wenig wie die wirtschaftliche Vereinigung die Rechtsfähigkeit, die Belegschaften werden sogar ausnahmslos rechtsunfähige Personenmehrheiten des Privatrechtes sein. Jedoch nach dem Betriebsrätegesetz haben diese Belegschaften eigene Vertretungen, nämlich den Arbeiterrat, Angestelltenrat, Betriebsobmann, die kraft Gesetzes zur Vertretung in den Angelegenheiten der Belegschaft berufen sind. Da nun die Belegschaft parteifähig im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren nach § 10 AGG nur in den Fällen der §§ 86, 87 des Betriebsrätegesetzes ist, lässt sich daraus eindeutig folgern, dass der Gesetzgeber die Betriebsvertretung als gesetzlichen Prozessvertreter für das Kündigungseinspruchsverfahren ansieht. Dies ergibt sich übrigens auch aus der amtlichen Begründung S. 68 und ist im ganzen Schrifttum und auch in der Rechtsprechung anerkannt mit Ausnahme von Flatow, Kommentar zum Betriebsrätegesetz zu § 87, der die Betriebsvertretung als Partei ansieht.

Für gewisse Rechtsstreite sind aber auch beschränkt geschäftsfähige Personen prozessfähig. Die Fälle des § 612 ZPO (Ehesachen) und der §§ 664, 684, 675, 679, 685, 686 ZPO. (Anfechtungsklage und Wiederaufhebungsklage gegen die Entmündigung) interessieren in diesem Zusammenhang nicht. Dagegen sind für das arbeitsgerichtliche Verfahren von grösster Bedeutung die Fälle der §§ 112, 113 und 114 BGB. § 112 in Verbindung mit § 114 verleiht den beschränkt Geschäftsfähigen die Geschäftsfähigkeit und damit die Prozessfähigkeit für Rechtsstreitigkeiten aus einem selbständigen Erwerbsgeschäft (Voraussetzung dafür ist die Ermächtigung des gesetzlichen Vertreters und die Zustimmung des Vormundschaftsgerichtes.) § 113 in Verbindung mit § 114 verleiht ebenso die Geschäftsfähigkeit an beschränkt Geschäftsfähige für Rechtsstreitigkeiten aus einem selbständigen Dienst- oder Arbeitsverhältnis (hier ist Voraussetzung lediglich die Ermächtigung des gesetzlichen Vertreters). Besonders § 113 BGB hat für die Arbeitsgerichte eine ganz ungeheuere praktische Bedeutung, denn jeder Rechtsstreit aus einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis gehört

nach § 2 Nr. 2 AGG vor die Arbeitsgerichte. Insoweit kann der beschränkt Geschäftsfähige ganz selbständig den Rechtsstreit führen und alle Prozesshandlungen rechtswirksam vornehmen. Demgemäss steht dem gesetzlichen Vertreter in diesen Fällen eine Vertretungsmacht nicht zu, vielmehr bedarf er zur Führung solcher Prozesse Vollmacht oder Genehmigung (§ 89 Abs. 2 ZPO) des beschränkt Geschäftsfähigen. Es hat sich die Frage ergeben, ob der gesetzliche Vertreter des beschränkt Geschäftsfähigen, der, da er Rechtsanwalt ist, zur Führung des Rechtsstreites besser geeignet ist als sein Mündel, vor dem Arbeitsgericht als bevollmächtigter Prozessvertreter auftreten kann, oder ob er nach § 11 AGG ausgeschlossen werden muss. Dies letztere ist zu bejahen, denn Rechtsanwälte sind als Prozessbevollmächtigte vor den Arbeitsgerichten ausgeschlossen, sie treten in einem solchen Falle auch nicht als gesetzliche Vertreter, sondern als Prozessbevollmächtigte auf. Allerdings ist ein solcher Ausschluss leicht zu vermeiden, da wenigstens im Falle des § 113 Abs. II BGB die Ermächtigung vom gesetzlichen Vertreter jederzeit zurückgenommen werden kann, damit verliert der beschränkt Geschäftsfähige die Prozessfähigkeit und der Rechtsstreit muss dann geführt werden von seinem gesetzlichen Vertreter, als solcher ist aber ein Rechtsanwalt nicht ausgeschlossen.

Nach § 56 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 AGG ist der Mangel der Prozessfähigkeit in jedem Stande des Verfahrens von Amts wegen zu prüfen. Der Mangel der Prozessfähigkeit kann auch von dem Gegner durch prozesshindernde Einrede geltend gemacht werden § 274 ZPO.

Viertes Kapitel.

Prozessvertretung.

Vorbemerkung:

Während in den bisherigen Darlegungen „Arbeitsgericht“ und „Arbeitsgerichte“ sehr oft im Sinn von „Arbeitsgerichtsbehör-

den" gebraucht worden ist, damit also alle arbeitsgerichtlichen Instanzen gemeint waren, erheischt es die besondere Artung dieses Kapitels, dass das Wort „Arbeitsgericht" und „Arbeitsgerichte" nur im streng juristischen Sinn für die Arbeitsgerichtsbehörde des ersten Rechtszuges gebraucht wird.

I. Begriff und Allgemeines.

Wohl das umstrittenste Gebiet des ganzen arbeitsgerichtlichen Verfahrens ist die Regelung der Prozessvertretung vor den Arbeitsgerichtsbehörden. Sie ist durch § 11 AGG teils übereinstimmend, teils abweichend von den Bestimmungen der ZPO geregelt. Da aber andererseits durch § 46 Abs. 2 AGG die Vorschriften der ZPO auch auf das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden anwendbar erklärt werden, ohne dass die Materie der Prozessvertretung genügend daraufhin durchgearbeitet worden wäre, inwieweit die Bestimmungen der ZPO auch zu der Regelung des AGG passen, hat sich eine Unzahl von Streitfragen ergeben. So kann man abgesehen von allen rechtspolitischen Einwendungen gegen § 11 AGG diesem Gesetz besonders den Vorwurf machen, dass es ungenau und unzulänglich redigiert ist.

Prozessvertreter ist, wer an Stelle und im Namen der Partei die Prozesshandlungen in- und ausserhalb der mündlichen Verhandlung vornimmt. Es sind 2 Fälle zu unterscheiden: Der gesetzliche Vertreter für eine prozessunfähige oder verfügungsbeschränkte Person und der gewillkürte Vertreter. Beistand ist, wer neben der Partei im Termin als Wortführer auftritt. Bezüglich der gesetzlichen Vertretung gelten im arbeitsgerichtlichen Verfahren dieselben Bestimmungen, wie im ordentlichen Verfahren. Es wird daher hier auf die gesetzliche Vertretung nicht näher eingegangen.

Im ordentlichen Verfahren ist die Prozessvertretung durchwegs zugelassen (§ 79 ZPO) und zwar kann Prozessvertreter grundsätzlich jede prozessfähige Person sein. Allerdings wird dies durch § 78 ZPO wesentlich eingeschränkt, denn vor den Landgerichten und allen Gerichten höherer Instanz gilt der sog. An-

waltszwang, d. h. die Partei muss sich durch einen, bei dem betreffenden Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, somit wird hier die Zulässigkeit der Prozessvertretung zu einem Zwang. Ausgeschlossen von der Vertretung können nach dem Ermessen des Gerichtes Personen werden, welche ohne Rechtsanwälte zu sein, das mündliche Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreiben, es sei denn, dass diesen Personen seitens der Justizverwaltung das mündliche Verhandeln vor Gericht gestattet ist (§ 157 ZPO). Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist dem Grundsatze nach die Prozessvertretung genau so geregelt, wie im ordentlichen Verfahren. Die Vertretung ist allgemein zulässig und wird vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht zum Zwang. Die Verschiedenheiten des Verfahrens vor den Arbeitsgerichtsbehörden vom ordentlichen Verfahren bezügl. der Prozessvertretung regelt § 11 AGG und es sind besonders folgende:

1. Ausgeschlossen von der Prozessvertretung und der Beistandschaft sind vor den Arbeitsgerichten Rechtsanwälte und Personen, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreiben. Es liegt also bei letzteren Personen die Abweisung nicht im freien Ermessen des Gerichtes, wie im ordentlichen Verfahren, sondern sie müssen ausgeschlossen werden. Aber zugelassen sind Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder von Verbänden solcher Vereinigungen, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind, soweit sie nicht die Tätigkeit als Rechtsanwalt ausüben oder, ohne Rechtsanwalt zu sein, das Verhandeln vor Gericht gewerbsmässig gegen Entgelt betreiben.
2. Vor den Landesarbeitsgerichten sind alle Rechtsanwälte zur Vertretung berechtigt, nicht nur die bei diesem Gericht zugelassenen.
3. Daneben sind vor den Landesarbeitsgerichten Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder von Verbänden sol-

cher Vereinigungen zugelassen, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind, sofern die Vereinigung oder der Verband, oder Mitglieder der Vereinigung in dem betreffenden Prozess Partei sind.

4. Vor dem Reichsarbeitsgericht muss sich die Partei durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen. Dazu sind aber befugt alle deutschen Rechtsanwälte und nicht nur die beim Reichsgericht zugelassenen.

Aus diesen Hauptunterschieden des § 11 AGG von der Regelung der ZPO ergeben sich auch die Hauptprobleme der Prozessvertretung vor den Arbeitsgerichtsbehörden. Es sind dies: die Rechtsanwälte vor den Arbeitsgerichtsbehörden, geschäftsmässige Vertreter, Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen oder von Verbänden solcher Vereinigungen als Prozessbevollmächtigte, das Verhältnis von § 11 AGG zu § 157 ZPO, das Verhältnis des § 11 AGG zu den übrigen Bestimmungen der ZPO über Prozessvertretung und die Prozessvertretung im Kündigungseinspruchsverfahren. Es erscheint zweckmässig, jede dieser Fragen in einem besonderen Abschnitt zu behandeln.

II. Die Rechtsanwälte vor den Arbeitsgerichtsbehörden mit Ausnahme der Rechtsanwälte als Verbandsvertreter.

Die Regelung des AGG weicht rein systematisch nicht sehr von der Regelung der ZPO ab, aber diese Abweichungen sind praktisch von der allergrössten Bedeutung. Sind doch durch den Ausschluss der Rechtsanwälte in erster Instanz gerade die Personen von den Arbeitsgerichten fern gehalten, deren Beruf und Berufung es ist, die Rechtssuchenden vor Gericht zu vertreten und die bis jetzt in einer überwältigenden Mehrheit die Parteien vor Gericht vertreten hatten. Auf die politischen, rechtspolitischen und standespolitischen Gründe, Gegengründe, Vor- und Nachteile dieser Regelung kann hier leider nicht näher eingegangen werden. Es sei nur erwähnt, dass vielfach die Ansicht besteht, die Zulassung von Anwälten würde eine Verzögerung und Verschleppung des Verfahrensganges bedeuten (so z. B. Niemandt, Arbeitsgericht

1927 S. 87), die ganz besonders bei den Arbeitsstreitigkeiten unbedingt vermieden werden müsse, da doch von der Entscheidung solcher Streitigkeiten die Existenz einer Familie schon in der allernächsten Zukunft abhängig sein könne. Ferner fürchtet man eine Vergleichsfeindlichkeit der Rechtsanwälte und endlich glaubt man, die Zulassung von Anwälten sei eine Benachteiligung der ärmeren Partei, also meist des Arbeitnehmers, der sich keinen Anwalt leisten kann. Wegen der Wichtigkeit und Umstrittenheit dieser Frage möchte ich die Stellungnahme der amtlichen Begründung S. 70 wörtlich anführen: „. . . . Das Bedenken einer Erschwerung des Verfahrens durch Zulassung von Rechtsanwälten ist abzulehnen. Zwar kann unter Umständen das Wesen der Anwaltsvertretung ohne Verschulden des Einzelnen, ja gerade bei pflichtgemässem Verhalten, gewisse Verzögerungen bedingen. Absichtliche und ungerechtfertigte Hinderungen des Prozessverlaufes werden aber von der gesamten Rechtsanwaltschaft ebenso verurteilt, als von den Beteiligten. Es geht daher nicht an, ein in der Verallgemeinerung unrichtiges Bedenken durch die Gesetzgebung zu bestätigen. Dies würde eine ungerechtfertigte und kränkende Zurücksetzung eines verdienstvollen Standes bedeuten. Übrigens könnte aber auch die Berechtigung dieses Gegengrundes nur dazu führen, im Gesetz und bei seiner Anwendung Vorsorge gegen Misstände zu treffen. Dagegen ist die gegen die Zulassung der Rechtsanwälte als Vertreter vor den Arbeitsgerichten weiter angeführte Befürchtung, es werde zu einer sozialen Ungleichheit im Verfahren kommen, nicht von der Hand zu weisen. Wenn Rechtsanwälte zur Vertretung der Parteien und Beteiligten vor den Arbeitsgerichten zugelassen würden, würden wohlhabendere Parteien sich, soweit es ihnen für die Durchführung ihrer Angelegenheiten dienlich erscheint, eines Rechtsanwaltes als Prozessbevollmächtigten bedienen. Hierunter würde ohne Zweifel die Unmittelbarkeit der Verhandlungen leiden; nach den Erfahrungen in der ordentlichen bürgerlichen Gerichtsbarkeit kann angenommen werden, dass bei Prozessvertretung durch einen Rechtsanwalt die Partei selbst im allgemeinen nur dann selbst zur Verhandlung

erscheint, wenn das persönliche Erscheinen ausdrücklich angeordnet ist. Ferner wäre die weniger wohlhabende Partei kaum in der Lage, einen Rechtsanwalt mit ihrer Vertretung zu betrauen, auch dann nicht, wenn die Gebühren der Rechtsanwälte für die Vertretung in Arbeitssachen, wie dies von ihnen vorgeschlagen worden ist, besonders gering bemessen würden. Unrichtig ist die Auffassung, dass die Ungleichheit der Verfahrensbeteiligten vor den Arbeitsgerichten, die durch die Zulassung von Rechtsanwälten herbeigeführt werden würde, sich immer zu Ungunsten der Arbeitnehmer auswirken müsste. Die benachteiligte Partei könnte häufig auch der Arbeitgeber sein; man braucht nur daran zu denken, dass einem kleinen, keiner wirtschaftlichen Vereinigung angeschlossenen Arbeitgeber als Gegner ein gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer gegenüber steht, dem seine Gewerkschaft einen Rechtsanwalt stellt. Die Zulassung der Rechtsanwälte vor den Arbeitsgerichten würde also in diesen Rechtsfällen tatsächlich zu einer ungleichen Stellung der Verfahrensbeteiligten führen . .“ Auf Seite 71 meint dann die amtl. Begr., dass: „. . . . der Ausschluss der Rechtsanwälte sich nicht gegen die Rechtsanwälte als solche richtet, sondern nur gegen die Möglichkeit einer Prozessvertretung durch Aussenstehende, für den Einzelfall besonders bevollmächtigte Personen.“ Diese Ausführungen sind nicht mehr als ein Trostwort für die Anwälte, aber sie sind auch sachlich unrichtig, zum mindesten ungenau, denn man kann sich vor den Arbeitsgerichten durch jeden vertreten lassen, ausser durch einen Rechtsanwalt.

Geschichtlich erklärt sich der Ausschluss der Rechtsanwälte aus der Regelung des Gewerbegerichtsgesetzes. § 31 dieses Gesetzes hatte grosse Ähnlichkeit mit § 11 AGG. Man glaubte, es sei der Ausschluss der Rechtsanwälte eine besondere Errungenschaft des Gewerbegerichtsgesetzes gewesen und meinte, eine Zulassung der Anwälte vor den Arbeitsgerichten bedeute einen Rückschritt auf dem Gebiet der sozialen Gesetzgebung. Wie sich aber aus den Darlegungen Jastrows J. W. 1927 S. 220 ergibt, war der Ausschluss der Anwälte eigentlich nur als Zwischenrege-

lung gedacht und es ist falsch, den Ausschluss der Rechtsanwälte als magna charta der Gewerbegerichte anzusehen.

Ganz abgesehen von einer Untersuchung, ob diese Regelung der Rechtspflege in Arbeitssachen förderlich ist, sei nur darauf hingewiesen, dass andererseits als Prozessvertreter zugelassen sind Mitglieder oder Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind. Es wird also einerseits ein ganz neuer Stand von Prozessvertretern herangezogen, deren Aufgabe die Rechtsanwälte zum mindesten genau so gut erfüllen könnten. Andererseits wird durch diese Regelung eine Art Zwang zur Organisation ausgeübt, denn diejenigen, die einer Organisation angehören, werden im allgemeinen auf sachkundige Vertretung rechnen können, während dagegen diejenigen, die keinem solchen Verbande angehören, einfach nicht in der Lage sind, sich eine entsprechende Prozessvertretung zu verschaffen. Ausserdem kann die Ausschliessung der Anwälte von den Arbeitsgerichten unter gewissen Umständen zu einer Rechtsverweigerung werden. Das ist wohl das grösste Uebel für die Parteien und gänzlich unverträglich mit der modernen Rechtsstaatsidee. Man denke sich als Beispiel: Eine Partei, die vom Sitze des Prozessgerichtes weit entfernt wohnt, sodass die Hin- und Herreise ihr Kosten verursachen würden, die auch bei günstigem Ausgange des Rechtsstreites in keinem Verhältnis zum Streitobjekt stehen würden. Diese Partei hat am Sitze des Gerichtes weder Bekannte, die freiwillig die Prozessvertretung übernehmen würden, noch gehört sie einer Organisation an, die ihre Vertretung übernimmt. Diese Partei hat nun auch nicht die Möglichkeit, sich durch einen Rechtsanwalt vertreten zu lassen. Das bedeutet für sie einen Zwang zum Verzicht auf die Klage, d. h. Verzicht auf die Durchsetzung eines Rechtsanspruches, also Rechtsverweigerung. Zu demselben Ergebnis kommt man, wenn die betreffende Partei z. B. durch Krankheit oder durch Straf- oder Untersuchungshaft am Auftreten vor Gericht verhindert ist.

Dadurch bewirkt § 11 AGG einen Antrieb zur Organisation gleich ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Ob das die Aufgabe

des Gesetzgebers ist und ob dies überhaupt im Interesse des Staates liegt, sei dahingestellt. Zu erwähnen ist übrigens, dass es Fälle gibt, in denen eine Vertretung durch die Organisation überhaupt nicht in Frage kommt. Z. B. die Erben eines Arbeitnehmers klagen den Lohnanspruch des Erblassers ein, war zwar der Erblasser organisiert, so sind doch die Erben nicht Angehörige dieser Organisation und die Organisation kann sie nicht vertreten. Bedenkt man aber weiter noch, dass aus dem Arbeitsverhältnis meist der Arbeitnehmer klagen wird, so fällt diese Rechtserschwerung zum grössten Teil zu Lasten der wirtschaftlich schwächeren Bevölkerungskreise, denn das zuständige Gericht bestimmt sich nach dem Wohnsitz des Beklagten. Auch dieses Ergebnis ist vom Gesetzgeber durchaus nicht gewollt. In der Praxis ist man, um diese Härte zu mildern, meist mit der Gewährung des Armenrechtes weitherziger als im ordentlichen Verfahren, man schafft dadurch die Möglichkeit, einer entfernt wohnenden Partei einen Vertreter beizugeben (§ 116 ZPO). Doch gibt es Fälle, in denen die Voraussetzungen des § 114 ZPO für die Gewährung des Armenrechtes nicht gegeben sind, in solchen Fällen hat man sich schon zur Zeit der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte in München dadurch geholfen, dass man auswärtigen Parteien freiwillig sich zur Verfügung stellende Referendare als Prozessbevollmächtigte beiordnete. Diese Praxis hat sich nach Held S. 97 durchaus bewährt und sie wird auch jetzt am Arbeitsgericht München geübt. Dadurch hat man allerdings die Härte des Gesetzes beseitigt. Jedoch ist für diese Art der Beiordnung von Prozessbevollmächtigten nach dem positiven Recht keine Möglichkeit, denn, da die Referendare sich freiwillig zur Verfügung stellen, beweisen sie ihr eigenes Interesse — gleichgültig welcher Art — und werden damit zu geschäftsmässigen Vertretern, die nach § 11 AGG ausgeschlossen sind. Ueber diese Frage siehe Näheres unten Abschn. 3 dieses Kapitels.

Es scheint unzweifelhaft zu sein, dass dieses Ergebnis des Ausschlusses der Rechtsanwälte von dem ersten Rechtszug vor den Arbeitsgerichtsbehörden nicht mit der Rechtsstaatsidee, wie sie

bisher im deutschen Reiche geübt wurde, zu vereinbaren ist. Als in der Praxis sich die grosse Bedeutung der dargelegten Gesetzeslücke zeigte, mehrten sich die Stimmen, die die Verfassungsmässigkeit des § 11 AGG (bezügl. des Ausschlusses der Rechtsanwälte) anzweifelten. Von gewissen Seiten wurde den Gerichten die Möglichkeit einer Nachprüfung der Verfassungsmässigkeit des § 11 AGG abgesprochen. Diese Ansicht ist aber durchaus falsch. Vielmehr darf das Arbeitsgericht die Verfassungsmässigkeit des AGG nachprüfen, da dieses Gesetz nicht mit verfassungsändernder Mehrheit zustande gekommen ist. So auch Arbeitsgericht Berlin vom 4. Juli 1928 abgedr. das Schlichtungswesen 1928 S. 330. Das Recht, ja sogar die Pflicht des Richters, die Verfassungsmässigkeit von Gesetzen, d. h. das Zustandekommen des Gesetzes nach den Regeln der Reichsverfassung nachzuprüfen ergibt sich aus Art. 102 RV, wonach der Richter „nur“ dem Gesetze unterworfen ist.

Der Vorsitzende einer Abteilung des Berliner Arbeitsgerichtes liess trotz § 11 AGG einen Rechtsanwalt zu, mit der Begründung, dass Personen, die ihren Rechtsstreit nicht selbst führen können oder nicht einer Organisation angehören, der Weg zum Richter versperrt ist. Dieses Recht sei aber durch Art. 277 Versailler Vertrag den Angehörigen der Alliierten zugesichert worden, es müsse daher auch für jeden Angehörigen des deutschen Reiches gesichert sein. Daher sei § 11 AGG verfassungswidrig. Dieser Beschluss des Arbeitsgerichtes Berlin vom 4. Juli 1928, abgedr. J. W. 1928 S. 2171 hat die Frage der Verfassungsmässigkeit des § 11 AGG erneut aufgerollt, es seien daher die interessantesten Ausführungen der Begründung angeführt: „doch ist dieser etwas formale Schluss (bezieht sich auf die Konstruktion mit Art. 277 Versailler Vertrag. Anm. d. Verf.) nicht einmal erforderlich. Mag auch der Grundsatz des freien Zutritts zum Richter nicht in der Verfassung vom 11. August 1919 stehen, so ist er doch Verfassungsrecht; ebenso wie die Reichsverfassung eine Reihe von Grundsätzen enthält, die uns heute selbstverständlich erscheinen (so z. B. das Petitionsrecht des Art. 126), so spricht sie umgekehrt

eine Reihe von Grundsätzen nur deshalb nicht aus, weil sie selbstverständlich sind und keinem der Verfasser des Entwurfes zur Reichsverfassung je der Gedanke kam, sie könnten als selbstverständliche Grundlagen des Rechtslebens je in Zweifel gezogen werden. Diese unausgesprochenen, aber doch wirksamen Grundsätze sind Bestandteile des Verfassungsrechts; sie verhalten sich zur Verfassung vom 11. August 1919 wie die allgemeinen Rechtslehren zum geschriebenen Gesetz. Zu diesen Grundsätzen gehört der des freien Zutritts zum Richter und der des Verbots der Rechtsverweigerung. . . . . Gegen diese beiden Grundsätze des Verfassungsrechts verstösst § 11 Abs. 1 AGG, da er Personengruppen den Zutritt zum Richter nimmt und zu einer Rechtsverweigerung ihnen gegenüber führt; der Richter darf ihn auch dann nicht anwenden, wenn er auch nur einer einzigen Person diese beiden Rechtsnachteile zufügen würde. Abgesehen hiervon verstösst § 11 Abs. 1 AGG aber auch gegen zwei in der Verfassung enthaltenen Bestimmungen: insoweit als er in weitem Umfang einen unmittelbaren Zwang zum Beitritt zu wirtschaftlichen Vereinigungen enthält, verstösst er gegen Art. 159 RV. Das Reichsgericht hat festgestellt, dass der Art. 159 nicht nur den Schutz der Freiheit gewährt, sich zu Vereinigungen zusammenzuschliessen, sondern auch den Schutz der Freiheit, sich keiner berufsmässigen Organisation anzuschliessen (Urteil des Reichsgerichtes vom 6. April 1922, abgedr. J. W. 1924 S. 1044). Insoweit der § 11 Abs. 1 aber für den einzelnen Rechtsgenossen den Zwang enthält, auf sein materielles Recht zu verzichten, weil er es prozessual nicht durchführen kann, verstösst er gegen Art. 154 der Reichsverfassung; er bedeutet für den Betroffenen eine entschädigungslose Enteignung, die der Gesetzgeber jedenfalls nicht ausdrücklich gewollt hat oder angeordnet hat; der Begriff des Eigentums in Art 153 ist nicht eng sachenrechtlich auszulegen, dies beweist schon die Überschrift des 5. Abschnittes des 2. Hauptteiles der Reichsverfassung „das Wirtschaftsleben“ . . . .“

Richtig ist, dass nach der heutigen Auffassung des Verfassungsrechtes, zum mindesten jeder Reichsangehörige freien Zu-

tritt zum Richter hat und dass niemandem das Recht verweigert werden darf. Jedoch darf der Richter ein Gesetz nur dann wegen Verletzung der Reichsverfassung nicht anwenden, wenn dieses Gesetz im Widerspruch gegen eine positive Bestimmung dieser Verfassung zustande gekommen ist. Nicht dagegen kann ein Richter die Anwendung eines Gesetzes mit der Begründung ablehnen, dass es mit dem Geiste der Verfassung nicht in Einklang stehe, was man dem § 11 Abs. 1 AGG wohl vorwerfen kann. Die Begründung des Berliner Urteils bemüht sich demgemäss auch, den freien Zntritt zum Richter und das Verbot der Rechtsverweigerung als positive Verfassungsbestimmung aus Art. 277 Versailler Vertrag und dem selbstverständlichen Verfassungsrecht zu konstruieren. Durch das Gesetz über den Friedensschluss vom 16. Juli 1919 ist der Versailler Vertrag zwar Reichsgesetz geworden, aber nicht Verfassungsgesetz. Der 7. Abschnitt der Reichsverfassung handelt von der Rechtspflege, jedoch sind die behaupteten Rechte weder in diesem Abschnitt noch sonst in der RV niedergelegt. Art 105 RV sagt lediglich: „Ausnahmegerichte sind unstatthaft. Niemand darf seinem gesetzlichen Richter entzogen werden.“ Aus diesen Bestimmungen lässt sich nicht ableiten ein Recht des freien Zutritts zum Richter und ein Verbot der Rechtsverweigerung. Ausserdem, soweit geht Art. 11 AGG nicht. Theoretisch bewirkt er keine Rechtsverweigerung, denn jeder, der keine Vetretungsmöglichkeit hat, kann seinen Rechtsstreit selbst führen. Lediglich der Kreis der Vertretungsberechtigten ist geschlossen. Dies kann sich allerdings zu Ungunsten der nicht organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auswirken, sodass praktisch — nämlich unter Abwägung der aufzuwendenden Mühen und Kosten mit dem zu erwartenden Erfolg — eine Unmöglichkeit der Rechtsverfolgung eintreten kann. Nach der Berliner Entscheidung ist weiterhin verletzt „das freie Koalitionsrecht“ des Artikel 159 RV, d. h. die Vereinigungsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Richtig ist, dass diese Koalitionsfreiheit besteht in positiver wie negativer Richtung, dass es also jedermann frei stehen muss, sich einer Vereinigung anzuschliessen oder nicht.

Ein Zwang zur Vereinigung würde demnach gegen Art. 159 RV verstossen. § 11 AGG wirkt aber keinen solchen Zwang aus, es kann jeder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer vereinigungslos bleiben. Zugegeben wird dagegen, dass rein praktisch § 11 AGG einen Anreiz zur Organisation gegeben hat und dass meiner Ansicht nach der Gesetzgeber dieses besser vermieden hätte, jedoch ein Verstoss gegen Art. 159 RV liegt nicht vor. Endlich ist nach der Berliner Entscheidung auch gegen Art. 153 RV, der das Eigentum gewährleistet, verstossen, da Enteignungen nur auf Grund gesetzlicher Bestimmung und nur zum Wohl der Allgemeinheit erfolgen könnten. Juristisch betrachtet ist aber § 11 AGG durchaus kein Zwang zum Verzicht auf einen Rechts- oder Eigentumsanspruch, weil jeder diese Ansprüche prozessual durchsetzen kann. Wieder muss allerdings zugegeben werden, dass praktisch betrachtet § 11 AGG sich in dieser Richtung auswirken kann, auch dies zeigt wieder, wie abänderungsbedürftig diese Gesetzesbestimmung ist.

Somit haben wir die Verfassungsmässigkeit des Art. 11 AGG festgestellt und stimmen damit mit der herrschenden Lehre überein. Ausführungen darüber findet man bei allen mir zugänglichen Kommentaren und Lehrbüchern nicht, es wird die Verfassungsmässigkeit für selbstverständlich genommen. Nur Aschaffenburg in Arbeitsgericht 1928 S. 412 und Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 24. Sept. 1928 abgedr. Arb.-Rechtspr. 1928 S. 417 beschäftigen sich mit dieser Frage und kommen ebenfalls zur Bejahung der Verfassungsmässigkeit des § 11 AGG. Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Frankfurt geht sogar so weit, dass er behauptet, durch die Erschwerung der Prozessvertretung nicht organisierter Arbeitgeber oder Arbeitnehmer könnte auch praktisch eine Unmöglichmachung der Rechtsverfolgung eines Anspruches nicht eintreten; diesem kann nach dem Dargelegten nicht beigestimmt werden. Ebenso verneint Urteil des Arbeitsgerichtes Bautzen vom 22. Okt. 1928 abgedr. J. W. 1928 S. 2939 die Verletzung der Reichsverfassung, ebenso Baum in J. W. 1928 S. 2938.

Nach § 11 Abs. 1 AGG sind vor den Arbeitsgerichten Rechtsanwälte als Prozessbevollmächtigte oder Beistände ausgeschlossen.

Aus der Formulierung „als Prozessbevollmächtigte oder Beistände“ ergibt sich einwandfrei, dass Rechtsanwälte nicht ausgeschlossen sind, 1. als Partei in eigener Sache z. B. Streit mit einem Kanzleiangestellten aus dem Arbeitsverhältnis, 2. als Partei kraft Amtes z. B. als Konkursverwalter, Testamentsvollstrecker und 3. als gesetzlicher Vertreter einer Partei z. B. als Vater, Vormund, Pfleger, Vorstand einer Aktiengesellschaft. Auch der Rechtsanwalt als Ehemann hinsichtlich des eingebrachten Gutes nach § 1380 BGB und die Rechtsanwältin im Rahmen der Schlüsselgewalt nach § 1357 BGB. Diese beiden letzteren Fälle werden mehrfach bestritten, doch will § 11 AGG nicht in das materielle Recht eingreifen und für das arbeitsgerichtliche Verfahren Rechtsanwälten gesetzliche Vertretungsbefugnisse, die im Familienrecht wurzeln, entziehen. (Vergl. Baum in J. W. 1927 S. 217.) Fraglich ist, ob ein Rechtsanwalt sein Mündel wegen § 113 BGB vor dem Arbeitsgericht vertreten kann; auch dies ist wohl zu bejahen, da er ja nach § 113 Abs. II. die Möglichkeit hat, die Ermächtigung für den beschränkt Geschäftsfähigen, in Dienst oder in Arbeit zu treten, jederzeit zu widerrufen. Man wird sagen können und müssen, dass das Auftreten als gesetzlicher Prozessvertreter in einem solchen Fall der stillschweigende, durch konkludente Handlung erfolgende Widerruf der Ermächtigung ist. Vergl. dazu oben 3. Kapitel und Baum a. a. O.

Anders liegt dies bei Rechtsanwälten als Prokuristen z. B. einer Aktiengesellschaft oder einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Prokuristen sind zwar unter Umständen zur Mitzeichnung für die Gesellschaft befugt, vertreten also die Gesellschaft, aber nur kraft Vollmacht, während z. B. der Vorstand einer Aktiengesellschaft kraft § 231 HGB gesetzlicher Vertreter ist. Prokuristen sind demnach nicht gesetzliche Vertreter in diesem Sinne des § 11 AGG und sind daher, wenn sie Rechtsanwälte sind, als Prozessbevollmächtigte vor den Arbeitsgerichten ausgeschlossen. Dies ist auch in Literatur und Rechtsprechung anerkannt Vergl. z. B. Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 15. Okt. 1927, abgedr. Arbeitsgericht 1928 S. 204: „Die Prokuristen können

unter Umständen zur Mitzeichnung befugt sein, sind aber nicht gesetzliche Vertreter im Sinne dieser Vorschrift."

Wer ist nun Rechtsanwalt im Sinne des § 11 AGG? Jeder, der einmal Rechtsanwalt war, oder jeder, der in der Liste der Rechtsanwälte eingetragen ist oder endlich nur der, der die Tätigkeit als Rechtsanwalt ausübt? Unzweifelhaft sind Rechtsanwälte ausgeschlossen, die eine rechtsanwaltliche Tätigkeit ausüben, und nicht ausgeschlossen Personen, die früher Rechtsanwälte waren, jetzt aber in der Liste der Rechtsanwälte gelöscht sind. Es gibt nun aber sehr viele Rechtsanwälte, also Personen, die bei irgend einem deutschen Gericht als Rechtsanwalt zugelassen sind, die aber eine Anwaltstätigkeit nicht ausüben, sondern bei irgend einem Unternehmen als Syndikus, Justitiar oder ähnliches fest angestellt sind. Sind solche Rechtsanwälte vor den Arbeitsgerichten zugelassen als Prozessvertreter ihres Arbeitgebers? Dies ist bestritten. Die engste Auslegung des § 11 AGG schliesst von den Arbeitsgerichten als Prozessbevollmächtigte alle die Personen aus, die bei irgend einem deutschen Gericht als Rechtsanwalt zugelassen sind. So z. B. Dersch-Volkmar S. 259: „Unter Rechtsanwälten im Sinn der Vorschrift sind nur aktive, also bei irgend einem deutschen Gericht zugelassene Rechtsanwälte zu verstehen." Oder Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 15. Okt. 1927, abgedr. Arbeitsgericht 1928 S. 204: „. . . . . es sind also durch klare Gesetzesbestimmungen angestellte Rechtsanwälte als Prozessbevollmächtigte ausgeschlossen." Ebenso Baumbach S. 51, Bendix in Arbeitsgericht 1927 S. 365 und Niemandt in Arbeitsgericht 1927 S. 89". Andere dagegegen lassen Rechtsanwälte auch vor den Arbeitsgerichten zu, wenn sie eine Tätigkeit als Rechtsanwalt nicht ausüben, sondern nur für ihren Unternehmer, bei dem sie fest angestellt sind, vor Gericht auftreten, auch wenn sie für ihn vor den ordentlichen Gerichten auftreten. Die Vertreter dieser Ansicht sehen also als Kriterium für die Zu- oder Nichtzulassung das „Ausüben" der Anwaltstätigkeit an. So z. B. Held S. 98, wo ausgeführt wird: „Von der Nichtzulassung werden nicht betroffen, Rechtsanwälte, die bei einem Unternehmen fest ange-

stellt und nur bei diesem tätig sind. Es hat nichts zu bedeuten, wenn sie Armensachen wahrnehmen.“ Dieser Meinung kann hier nicht beigepflichtet werden, vielmehr erscheint mir die zuerst angeführte Ansicht, die auch als die herrschende bezeichnet werden kann, als richtig. Nämlich das Gesetz spricht lediglich von Rechtsanwälten und knüpft den Ausschluss vor den Arbeitsgerichten an die Tatsache der Rechtsanwaltseigenschaft und nicht an die Tatsache der Ausübung der Rechtsanwaltschaft. Dass der Gesetzgeber diesen Unterschied gekannt hat, ergibt sich aus dem zweiten Halbsatz des § 11 Abs. 1 AGG, nach dem als Verbandsvertreter vor den Arbeitsgerichten Rechtsanwälte nur dann ausgeschlossen sind, wenn sie die Tätigkeit eines Rechtsanwaltes ausüben.

Die Vertretung durch Mitglieder oder Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern oder von Verbänden solcher Vereinigungen wird im 4. Abschn. dieses Kapitels behandelt werden; auch bezüglich der Frage, inwieweit Rechtsanwälte als solche sogenannten Verbandsvertreter vor den Arbeitsgerichten zugelassen sind, wird auf diesen Abschnitt verwiesen.

Der Ausschluss der Rechtsanwälte von den Arbeitsgerichten als Prozessbevollmächtigte bezieht sich auf das gesamte Verfahren, also auch auf das Verfahren ausserhalb der mündlichen Verhandlung. Es sind daher Schriftsätze, Eingaben, Anträge usw. die von Rechtsanwälten ausgehen, natürlich auch, wenn sie von anderen nicht zugelassenen Personen ausgehen, z. B. von geschäftsmässigen Vertretern, nicht zu berücksichtigen. Wird z. B. eine Klage zweifelsfrei von solch einem nach § 11 AGG nicht zugelassenen Prozessbevollmächtigten eingereicht, hat das Gericht die Terminsbestimmung abzulehnen. Jedoch ist zu fordern, dass — wie in der Praxis meist üblich — dem Parteivertreter oder der Partei selbst die Unzulässigkeit der Klageeinreichung mitgeteilt wird. Diese Ansicht kann man als die allgemeine bezeichnen. Vergl. z. B. Baum in J. W. 1927 S. 218, Dersch-Volkmar S. 260, Held, S. 98, ebenso auch die Rechtsprech. Vergl. z. B. Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Altona vom 12. April 1928, ab-

gedr. Arb.-Rechtspr. Band I S. 248. Lediglich nach Siefart S. 222 ist diese Frage zweifelhaft und er lässt sie offen. Durch diese Ausschliessung der Rechtsanwälte vom Verfahren auch ausserhalb der mündlichen Verhandlung wird allerdings nicht verhindert, dass die Schriftsätze oder Klageschriften von Rechtsanwälten angefertigt und von der Partei selbst nur unterschrieben werden. Man sieht also, rein praktisch hat der Ausschluss der Rechtsanwälte auch ausserhalb der mündlichen Verhandlung keine allzu grosse Bedeutung.

Das Gericht hat jederzeit von Amts wegen zu prüfen, ob die Prozessbevollmächtigten nicht unter den Kreis der Personen fallen, die nach § 11 AGG als Prozessbevollmächtigte oder Beistände ausgeschlossen sind. Versäumt das Gericht, einen ausgeschlossenen Prozessbevollmächtigten zurückzuweisen, dann ist dieser gesetzwidrig zugelassen, ja das ganze Verfahren ist gesetzwidrig. Dieser Mangel kann auch in der Berufungsinstanz gerügt werden. So z. B. auch Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Freiburg i. Br. vom 18. Jan. 1928, abgedr. Arb.-Rechtspr. 1 S. 233. Daraus ergibt sich die Frage, wie Prozesshandlungen eines solch gesetzwidrig zugelassenen Prozessbevollmächtigten zu beurteilen sind. Vorerst sind die Prozesshandlungen eines ausgeschlossenen Prozessbevollmächtigten sicherlich rechtswirksam, z. B. Beweisanträge, Annahme eines zugeschobenen oder richterlichen Eides usw. Wird aber später der gesetzwidrig Zugelassene vom Gericht zurückgewiesen, so werden dessen Prozesshandlungen unwirksam. So auch Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Dresden vom 15. Sept. 1927, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entsch. Bd. I S. 233.

Vor den Landesarbeitsgerichten besteht nach § 11 Abs. 2 AGG Vertretungszwang, wenn auch nicht Anwaltszwang, vielmehr sind als Prozessvertreter auch zugelassen Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern oder von Verbänden solcher Vereinigungen, soweit sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind. Ueber diese sogenannten Verbandsvertreter siehe Näheres unten 4. Abschnitt dieses Kapitels. Der Anwaltszwang des § 78 ZPO

ist ausserdem aber noch dadurch durchbrochen, dass vor den Landesarbeitsgerichten zugelassen sind, alle bei irgend einem deutschen Gericht zugelassenen Anwälte und nicht nur, wie bei den Landgerichten, die an diesem Gericht zugelassenen Anwälte. Diese Bestimmung geht zurück auf die Annahme, dass die kleine Zahl der für das Gebiet des Arbeitsrechts besonders interessierter und befähigter Rechtsanwälte es im Interesse der Rechtssuchenden zweckmässig erscheinen lasse, diesen Rechtsanwälten die Möglichkeit zu geben, in ganz Deutschland vor den Landesarbeitsgerichten aufzutreten. Daraus ergibt sich die Frage, ob die beim Reichsgericht zugelassenen Rechtsanwälte vor den Landesarbeitsgerichten auftreten können. Diese Frage ist mit Recht verneint worden, denn § 100 Abs. II RAO verbietet den beim Reichsgericht zugelassenen Rechtsanwälten das Auftreten vor einem anderen Gericht. Falsch wäre es, anzunehmen § 11 Abs. II AGG durchbreche als lex posterior den § 100 Abs. II RAO. Vielmehr ist § 11 Abs. II AGG nur als Durchbrechung des bisher allein geltenden Grundsatzes, dass Anwälte zum Auftreten vor den Landgerichten der Zulassung an diesem Gerichte bedürfen, gedacht und hat bewirkt, dass alle deutschen Rechtsanwälte vor den Landesarbeitsgerichten auftreten können. Bezügl. der Rechtsanwälte am Reichsgericht vergl. auch Dersch-Volkmar S. 263 und Walder in Arbeitsgericht 1927 S. 353.

Der Reichsrat hatte als weitere Beschränkung des Anwaltszwanges beschlossen, dass die juristischen Personen des öffentlichen Rechtes sich vor den Landesarbeitsgerichten durch ihre Beamten vertreten lassen können. Dieser Zusatz wurde vom Plenum des Reichstages wieder beseitigt.

Zu bemerken ist noch, dass es im Prozess mit Vertretungszwang keine Beistandschaft gibt, denn der Beistand tritt nur neben der Partei oder ihrem gesetzlichen Vertreter zur Unterstützung auf, aber niemals neben dem Prozessbevollmächtigten. So auch Baumbach S. 49 und Schminke-Sell S. 78.

Vor dem Reichsarbeitsgericht besteht nach § 11 AGG der absolute Anwaltszwang. Prozessbevollmächtigte müssen und können

nur Rechtsanwälte sein, aber wiederum alle, bei irgend einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwälte. Der Grund dafür ist derselbe wie bei den Landesarbeitsgerichten. Vergl. dazu die amtl. Begründung S. 71: „Bei einer Beschränkung auf den kleinen Kreis der zum Reichsgericht zugelassenen Rechtsanwälte als Prozessvertreter würde den Beteiligten vielleicht nicht die Möglichkeit gegeben sein, unter einer genügenden Anzahl von gerade für Arbeitssachen besonders vorgebildeten Rechtsanwälten zu wählen und mit ihrem Anwalt persönlich in Verbindung zu treten.“ Vor dem Reichsarbeitsgericht können auch die Anwälte des Reichsgerichtes auftreten. Denn hier fällt § 100 Abs. 2 RAO weg, da das Reichsarbeitsgericht im Sinn dieser Bestimmung kein anderes Gericht, als das Reichsgericht ist, es fällt nämlich die Organisation dieser beiden höchsten deutschen Gerichten zusammen.

III. Geschäftsmässige Vertreter.

Vor den Arbeitsgerichten sind nach § 11 AGG. Prozessbevollmächtigte oder Beistände, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreiben, ausgeschlossen, soweit sie nicht sogenannte Verbandsvertreter sind, die nur dann ausgeschlossen sind, wenn sie das Verhandeln vor Gericht gewerbsmässig gegen Entgelt betreiben; darüber näheres im nächsten Abschnitt. Den Begriff des „geschäftsmässigen Prozessbevollmächtigten“ kennt schon die ZPO im § 157 Abs. 1, jedoch steht die Ausschliessung solcher Prozessbevollmächtigter im ordentlichen Verfahren im Ermessen des Gerichtes, daher ist § 157 Abs. 1 ZPO für das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden nicht anwendbar.

Der Begriff „geschäftsmässig“ ist in Literatur und Rechtsprechung sehr umstritten. Einig ist man sich lediglich darin, dass geschäftsmässig nicht dasselbe bedeutet wie gewerbsmässig; dies ergibt sich einwandfrei aus § 11 AGG, der beide Begriffe bewusst in verschiedenem Sinn einander gegenüber stellt. Aber schon bei der Frage, ob der Begriff geschäftsmässig in § 157 Abs. 1 ZPO und § 11 Abs. I AGG die gleiche Bedeutung hat, gehen die Meinungen auseinander. Bendix in Arbeitsgericht

1927 S. 358 lehnt diese Gleichbedeutung ab und behauptet, der Ausdruck geschäftsmässig des § 11 AGG müsse allein im Geiste dieses Gesetzes unter Berücksichtigung dessen kollektivistischen Charakters ausgelegt werden: „. . . . der hier auszulegende Ausdruck „geschäftsmässig" kann mit juristischer Silbenstecherei ausgelegt, sein Sinn kann aber auch aus dem Geiste und Willen des Gesetzes verstanden und schliesslich auch bewusst oder unbewusst in den zum Schluss zu erörternden staatspolitischen Geiste ermittelt werden." Es kann aber nicht eingesehen werden, warum das Arbeitsgerichtsgesetz mit anderen Methoden auszulegen ist als mit den Methoden und Regeln, die allgemein für unser gesamtes Recht gelten. So auch Franke in J. W. 1928 S. 270 ff. Wenn es auch falsch wäre, gleichen Worten, die die Gesetzgebung anwendet, gleiche Bedeutung unterzuschieben, so scheint mir doch das Wort „geschäftsmässig" in § 157 Abs I ZPO und § 11 Abs. 1 AGG im gleichen Sinne benutzt zu sein. Denn beiden Gesetzesbestimmungen liegt der gleiche Gedanke des Ausschlusses gewisser Personen als Prozessbevollmächtigte zu Grunde, mit dem einzigen Unterschied, dass nach § 157 ZPO der Ausschluss dieser Personen im Ermessen des Gerichts steht, während nach § 11 AGG das Gericht verpflichtet ist, solche Personen auszuschliessen. Dieser Unterschied bezieht sich aber nur darauf, wie solche geschäftsmässigen Prozessvertreter vor Gericht zu behandeln sind und nicht darauf, wer geschäftsmäsiger Prozessvertreter ist. Allerdings das Wort „geschäftsmässig" allein umschreibt den Kreis der ausgeschlossenen Personen sehr ungenau und überlässt die genaue Umschreibung der juristischen Auslegung. Diese Auslegung aber muss zu dem gleichen Ergebnis für § 157 ZPO und § 11 AGG kommen. Die in der zivilprozessrechtlichen Literatur und Rechtsprechung allmählich entstandene und nun fast unumstrittene Auslegung des Begriffes der Geschäftsmässigkeit kann daher auch für das arbeitsgerichtliche Verfahren übernommen werden. Diese Ansicht kann man als die herrschende bezeichnen. Vergl. z. B. Dersch-Volkmar S. 259, Franke in J. W. 1928 S. 270 ff., Held S. 98, Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 30. Dez.

1928, abgedr. J. W. 1928 S. 299. Das Landesarbeitsgericht Berlin führt unter anderem aus: „dass der Begriff „geschäftsmässig“ in § 11 AGG ein anderer sein sollte, als im § 157 ZPO, ist dem Arbeitsgerichtsgesetz nicht zu entnehmen. Die gegenteilige Ansicht von Bendix ist nicht überzeugend.“

Es hat sich als Begriff der Geschäftsmässigkeit für § 157 Abs. 1 ZPO und damit auch für § 11 Abs. 1 AGG herausentwickelt: Geschäftsmässiges Verhandeln vor Gericht betreibt nur der, der dieses Verhandeln als ein wiederkehrendes eigenes Geschäft betreiben will. Vergl. z. B. Stein-Jonas ZPO Anm. 1 zu § 157. Der wichtigste Teil dieser Begriffsbestimmung ist „eigenes Geschäft“. Darunter ist in diesem Sinne zu verstehen eine Prozessvertretung, mit der man sich beschäftigt in eigenem Interesse, gleich ob aus materiellem oder ideellem Interesse. Dazu muss noch kommen das Begriffsmerkmal der „wiederkehrenden Beschäftigung“, es genügt allerdings schon die Absicht der Wiederholung; es kann also auch das erstmalige Verhandeln vor Gericht ein geschäftsmässiges sein. Es genügt, um geschäftsmässig vor Gericht zu verhandeln, dass man aus Gefälligkeit oder in Erfüllung sozialer Pflichten die Prozessvertretung für einen grösseren Personenkreis regelmässig unentgeltlich übernimmt. So auch Dersch-Volkmar S. 259 und Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 5. Sept. 1927, abgedr. Bensh. Samml. Bd. I S. 23. Dagegen handelt man nicht geschäftsmässig, wenn man aus reiner Freundschaft und Gefälligkeit unentgeltlich die Prozessvertretung in einem einzelnen Falle öfters übernimmt. Denn hier beschäftigt man sich nicht im eigenen Interesse mit der Prozessvertretung, sondern nur in Erfüllung einer einzelnen Anstandspflicht, Weiterhin ist es auch keine wiederkehrende Beschäftigung, da die Absicht des wiederholten Auftretens vor Gericht als Prozessvertreter fehlt, sondern man sich nur dann wieder dazu entschliesst, wenn ein einzelner ganz bestimmter Fall dies erforderlich macht.

Darnach sind als Prozessbevollmächtigte vor allem ausgeschlossen die sogenannten Rechtskonsulenten, Winkeladvokaten usw. Ausgeschlossen sind auch die Angestellten von Rechtsaus-

kunftstellen, auch wenn sie die Vertretung ihrer Schutzbefohlenen unentgeltlich führen. So auch Dersch-Volkmar S. 259. Ein im sozialpolitischen Ausschuss gestellter Antrag, für diese Angestellten von Rechtsauskunftstellen eine Ausnahme zu schaffen, fand keine Mehrheit. Fraglich erscheint es, ob eine Person, die Rechtsberatung nur ausserhalb des Gerichtes geschäftsmässig betreibt, vor Gericht als nicht geschäftsmässiger Prozessbevollmächtigter auftreten kann. Die Vertretung von Kunden wird selbstverständlich immer wegen Geschäftsmässigkeit unzulässig bleiben. Aber wie steht es mit der einmaligen Vertretung eines Bekannten aus Gefälligkeit? Ich möchte die Möglichkeit einer Prozessvertretung vor dem Arbeitsgericht durch einen geschäftsmässigen Prozessbevollmächtigten schlechtweg verneinen, also auch, wenn die Vertretung erfolgt auf Grund persönlicher Beziehungen. Dies ergibt sich — meiner Ansicht nach — aus dem Sinn des § 11 AGG, der von den Arbeitsgerichten einen gewissen Kreis von Personen ausschliessen will, damit der Gegner, der sich nicht vertreten lässt oder lassen kann, nicht in eine schwächere Stellung gedrückt wird. Nun gehört aber ein Rechtsberater zu diesen ausgeschlossenen Personen und die Tatsache, dass er in einem einzelnen Fall lediglich aus Gefälligkeit auftritt, verhindert keineswegs die Gefahren, die durch den Ausschluss dieser Vertreter vermieden werden sollten. Ist also eine Person ihrer Beschäftigung nach als geschäftsmässiger Vertreter anzusehen, dann ist sie als Prozessbevollmächtigter vor den Arbeitsgerichten vollkommen ausgeschlossen und kann daher auch nicht in solchen Fällen vor den Arbeitsgerichten als Prozessvertreter auftreten, in denen es einwandfrei an jeder Geschäftsmässigkeit fehlt. Zu diesem Ergebnis kommt man auch, wenn man den Ausschluss der Rechtsanwälte vor den Arbeitsgerichten als Prozessbevollmächtigte mit dem Ausschluss dieser geschäftsmässigen Vertreter in Parallele setzt. Die Anwälte gehören ebenfalls zu dem Kreis der ausgeschlossenen Personen, auch sie sind ausgeschlossen, um die Gleichheit in der Stellung der Parteien vor den Arbeitsgerichten nicht zu gefährden. (Vergl. amtl. Begr. S. 70.) Man müsste demnach also auch

einen Rechtsanwalt als Prozessbevollmächtigten vor dem Arbeitsgericht zulassen, wenn er nicht als Anwalt, sondern als Freund der Partei die Vertretung übernommen hat. Dies wird allgemein für unzulässig gehalten. Vergl. z. B. Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hannover vom 14. Jan. 1928, abgedr. Arb.-Rechtspr. I S. 125. Ebenso ist und muss unzulässig sein die Vertretung aus Gefälligkeit durch geschäftsmässige Prozessbevollmächtigte. Anderer Ansicht ist Niemandt in Arb.-Ger. 1927 S. 90: „Wer nur Rechtsberatung ausserhalb des Gerichtes geschäftsmässig (oder auch gewerbsmässig) betreibt, ist dann nicht ausgeschlossen, wenn er das „Verhandeln vor Gericht" nicht geschäftsmässig betreibt." Niemandt meint also, solch ein Prozessvertreter sei nicht von Gesetzes wegen ausgeschlossen, fügt aber hinzu, dass er vom Gericht auf Grund § 157 Abs. I ZPO ausgeschlossen werden könne. Auch diesem kann hier nicht beigepflichtet werden, da § 157 Abs. I ZPO für das arbeitsgerichtliche Verfahren keine Geltung hat, denn diese Bestimmung ist durch § 11 AGG vollkommen ersetzt. Uebrigens spricht auch § 157 ZPO von „Verhandeln vor Gericht"; ein anderes Erfordernis verlangt auch § 11 AGG nicht. Daraus folgt, dass, da nach § 157 Abs. 1 ZPO das Gericht die Möglichkeit hat, solche Vertreter zurückzuweisen, das Arbeitsgericht die Verpflichtung zur Zurückweisung hat.

Ein sehr häufiger Fall der Prozessvertretung, die nicht geschäftsmässig ist und damit zulässig, ist die Vertretung eines Unternehmers, einer Firma usw. durch einen ihrer Angestellten. Der Angestellte nämlich betreibt die Prozessvertretung nicht als eigenes Geschäft, sondern als eine Tätigkeit innerhalb eines Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber; auch beschränkt sich seine Tätigkeit vor dem Arbeitsgericht auf die Vertretung einer einzigen Partei. So auch Baumbach S. 50. Dagegen sind natürlich Angestellte von Rechtsanwälten, die als Prozessbevollmächtigte vor den Arbeitsgerichten im Rahmen ihrer Tätigkeit im Anwaltsbüro auftreten, ausgeschlossen. Denn sie handeln geschäftsmässig, da sie die Absicht haben, wiederholt vor dem Arbeitsgericht als Prozessvertreter für einen grösseren Kreis von Personen — nämlich

den Klienten ihres Arbeitgebers — aufzutreten. So auch Landesarbeitsgericht Chemnitz, Entscheidung vom 12. Juni 1928, abgedr. J. W. 1928 S. 1691. Ausgeschlossen sind natürlich auch Referendare als Generalsubstitute von Rechtsanwälten, sei es, dass diese Referendare gerade an der Anwaltsstation sind, sei es, dass sie als Angestellte bei ihm arbeiten. Vergl. Volkmar in J. W. 1928 S. 1900. Zu weit geht eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes Berlin vom 19. Okt. 1928, abgedr. J. W. 1928 S. 2940; die Referendare auch als Gefälligkeitsvertreter nicht zulässt mit der Begründung, Referendare würden die Vertretung nicht übernehmen, obwohl sie Juristen sind, sondern weil sie Juristen sind. Vielmehr sind Referendare nicht schlechtweg geschäftrmässige Vertreter, sondern es ist von Fall zu Fall zu untersuchen, ob sie als solche auftreten oder nicht. Nach der Berliner Entscheidung müssten ja überhaupt alle Juristen als geschäftsmässige Vertreter angesehen werden. Ebenso sind ausgeschlossen die sogenannten Verbandsvertreter, wenn sie nicht für Mitglieder der in Betracht kommenden Vereinigung auftreten, sondern für andere Personen, auch wenn ihnen keine Vergütung für diese Tätigkeit bezahlt wird. Denn sie handeln geschäftsmässig, da sie regelmässig für einen grösseren Personenkreis als Vertreter auftreten. So auch Entscheidung des Arbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 7. Nov. 1927, abgedr. J. W. 1928 S. 308.

In Literatur und Rechtsprechung ist am umstrittensten die Frage, ob Referendare, sei es als von Gericht bestellte Armenvertreter, sei es als Vertreter für eine ausserhalb des Gerichtsbezirkes wohnende Person, geschäftsmässige Prozessbevollmächtigte im Sinn des § 11 Abs. 1 AGG sind oder nicht. Von den mir bekannten Meinungen in Literatur und Rechtsprechung seien hier die Fundstellen angegeben. Für die Zulassung als Armenvertreter sind: Dersch-Volkmar S. 259, S. 405, Franke in J. W. 1928 S. 270, S. 1898, Kannapke in Arbeitsgericht 1928 S. 86, Kaskel Arbeitsrecht S. 340, Volkmar in J. W. 1928 S. 1900, Landesarbeitsgericht Dortmund, Entsch. vom 22. 11. 1927, abgedr. J. W. 1928 S. 300, Arb.-Ger. Berlin, Entsch. vom 28. 10. 1927 abgedr. in Arbeits-

gericht 1928 S. 14, Landesarbeitsgericht Berlin, Entsch. vom 17. März 1928, abgedr. in J. W. 1928, S. 1896, Landesarbeitsgericht Berlin, Entscheidung vom 10. Aug. 1928, abgedr. Arb.-Rechtspr. 1928 S. 409. Gegen die Zulassung sind: Bendix in Arbeitsgericht 1927 S, 359, Hamburger in J. W. 1928 S. 2116, Königsberger in J. W. 1928 S. 2899, Arbeitsgericht Berlin, Entscheidung vom 21. Dez. 1927, abgedr. J. W. 1928 S. 436, Landesarbeitsgericht Berlin, Entscheidung vom 30. Dez. 1927, abgedr. in J. W. 1928 S. 299, Arbeitsgericht Berlin, Entscheidung vom 3. Mai 1928, abgedr. in J. W. 1928 S. 1897, Arbeitsgericht Berlin, Entscheidung vom 15. Mai 1928, abgedr. Schlichtungswesen 1928 S. 325.

Zu dieser Frage selbst ist zu sagen: nach § 46 Abs. 2 AGG sind die Bestimmungen über Armenrecht der ZPO auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren anzuwenden. Es kann nun nach § 116 ZPO einer armen Partei, die nicht im Bezirke des Prozessgerichtes wohnt, zur Wahrnehmung ihrer Rechte in der mündlichen Verhandlung ein Justizbeamter, der nicht als Richter angestellt ist, oder ein Rechtskundiger der die vorgeschriebene erste Prüfung für den Justizdienst bestanden hat, beigeordnet werden. In der Praxis kommen besonders die Referendare, die dem Arbeitsgericht oder dem Amtsgericht zugeteilt sind, als solche Vertreter in Frage. Es wird nun verschiedentlich behauptet, dies sei unzulässig, da Referendare aus eigenem Interesse handeln würden, nämlich um möglichst viel in der Ausbildungszeit zu lernen, und daher geschäftsmässige Prozessbevollmächtigte seien. So besonders Bendix a. a. O.: „. . . . die engste Bedeutung des „Wortes“ geschäftsmässig ist darnach, dass jeder das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreibt, der nicht in einem einzelnen Falle auf Grund persönlicher Beziehungen auftritt. Wer also mehrere Sachen verschiedener Parteien selbst aus Gefälligkeit und ohne Entgelt vertritt, handelt „geschäftsmässig“, weil in der Häufigkeit der Betätigung ein eigenes Interesse an ihr hervortritt . . . . Mit den vorstehenden Ausführungen ist die hier aufgeworfene Frage zu Ungunsten der Referendare zu entscheiden. Sie können auch nicht dagegen geltend machen, dass sie gleichfalls einen Auftrag

der Justizverwaltung ausführen. (Bendix will nämlich andere Justizbeamte zulassen. Anm. des Verf.) Denn sie unterscheiden sich von jenen anderen Beamten bei den Arbeitsgerichten ganz wesentlich dadurch, dass sie bei ihm vorübergehend tätig sind und dabei Ausbildungszwecke für sich verfolgen, die ihrer Tätigkeit einen auf ihr eigenstes Interesse gerichteten flüchtigen Charakter verleihen. In dieser auf das eigene, individuelle Interesse gerichteten wiederholten Tätigkeit ist die Geschäftsmässigkeit gelegen . . . .".

Noch weiter geht Königsberger a. a. O., der weder Referendare noch Justizbeamte zulässt, da beide Personengruppen geschäftsmässig vor Gericht verhandeln würden. Dagegen hält er die Bestellung eines Abwesenheitspflegers nach § 1911 BGB für zulässig. Auch Hamburger a. a. O. lässt weder Referendare noch Justizbeamte zu, denn sie würden auf die Dauer geschäftsmässig handeln und dies würde der ratio des § 11 AGG entgegenstehen, da dadurch die Unmittelbarkeit des Verfahrens verloren ginge; die Bestellung von Referendaren oder anderen Justizbeamten erfolge daher contra legem.

Diesen Ansichten kann hier nicht zugestimmt werden. Allerdings ist es richtig, dass meist die Referendare — aber nicht andere Justizbeamte — in eigenem Ausbildungsinteresse Prozessvertretungen gerne übernehmen. Aber es gehört die Ausbildung, d. h. praktische Mitarbeit bei den Justizbehörden, mit zu den Dienstpflichten. Also haben die Referendare die Dienstpflicht, die ihnen von ihrer vorgesetzten Behörde übertragenen Prozessvertretungen zu übernehmen. Liegt aber eine Dienstpflicht zu der Übernahme von Prozessvertretungen vor, dann handelt der Referendar nicht mehr geschäftsmässig im Sinn des § 11 Abs. 1 AGG. Auch wenn der Referendar die Absicht hätte, wiederholt vor dem Arbeitsgericht aufzutreten, muss die Geschäftsmässigkeit verneint werden. So auch Entscheidung des Arbeitsgerichtes Berlin vom 28. Okt. 1927 a. a. O. Besonders fehlt aber bei den Referendaren das Auftreten aus eigenem Willensentschluss, denn sie werden einfach bestellt und haben nur den Willen, im Falle der Be-

stellung die Vertretung zu übernehmen. Dieser eigene Willensentschluss ist aber für den Begriff der Geschäftsmässigkeit zu verlangen. Darauf weist besonders hin der Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 10. Aug. 1928 a. a. O.

Viel zu weit geht die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Berlin vom 3. Mai 1928 a. a. O. in der Auslegung des Begriffes „geschäftsmässig". Diese Entscheidung stützt sich auf die wörtliche Bedeutung des Wortes „Geschäft" und sagt, Geschäft sei jedes Ding, mit dem man sich beschäftigt. Referendare würden sich mit Prozessvertretungen beschäftigen, handelten deshalb geschäftsmässig und seien somit von den Arbeitsgerichten ausgeschlossen. Nun ist es aber ganz falsch, einen juristischen Begriff, der im Laufe der Zeit einen ganz speziellen juristischen Sinn bekommen hat, nach dem allgemeinen Wortsinn auszulegen.

Nach anderen Ansichten sind Referendare als Armenvertreter zwar zugelassen, aber nur, wenn sie keine geschäftsmässigen Vertreter sind; solche seien sie z. B., wenn sie zugleich Generalsubstitute eines Rechtsanwaltes sind. Dann aber dürfen sie vor den Arbeitsgerichten nicht zugelassen werden. So auch Dersch-Volkmar S. 405 und Volkmar a. a. O. Oder, wenn durch wiederholtes Auftreten vor den Arbeitsgerichten als Prozessvertreter sich zeige, dass sie die Absicht hätten, aus eigenem Interesse wiederholt aufzutreten. So Arbeitsgericht Berlin, Entscheidung vom 15. Mai 1928 a. a. O. Auch diesen Ansichten kann hier nicht beigepflichtet werden, denn wie schon dargelegt, ist das Übernehmen von Prozessvertretungen vor den Arbeitsgerichten für die Referendare Dienstpflicht und kann daher nie ein geschäftsmässiges Verhandeln vor Gericht sein. Es ist also für die Beurteilung der Frage, ob Referendare als Armenvertreter vor den Arbeitsgerichten zugelassen sind, gleichgültig, ob sie ausserhalb dieser Dienstgeschäfte das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreiben. Gleichgültig ist auch, ob die Referendare gerade dem Arbeitsgericht zugeteilt sind, oder ob sie sich an irgend einer anderen Station befinden. So auch Dersch-Volkmar S. 405. Und Franke a. a. O., Kanapke a. a. O., Kaskel a. a. O., Entscheidung

des Landesarbeitsgerichtes Dortmund vom 29. Nov. 1927 a. a. O., Entscheidung des Arbeitsgerichtes Berlin vom 28. Okt. 1927 a. a. O. Landesarbeitsgericht Berlin, Entscheidung vom 17. März 1928 a. a. O. Besonders eingehend hat sich Franke a. a. O. mit diesen Fragen beschäftigt. Sie seien hier in Auszügen angeführt: „. . Unter einem geschäftsmässigen Verhandeln versteht man allgemein und insbesondere im Sinn des § 157 ZPO eine dauernde oder wiederholte, im eigene Interesse und für eigene Rechnung erfolgende Aufwendung an Zeit und Mühe auf gewisse Angelegenheiten. Einer neuen Auslegung dieses Begriffes für § 11 bedarf es hier nicht. . . . . Geht man also von der üblichen Auslegung des Begriffes „geschäftsmässig" aus, so muss man feststellen, dass Referendare, die lediglich zu ihrer Ausbildung von der Justizverwaltung zu Prozessbevollmächtigten bestellt werden, nicht als geschäftsmässig auftretende Vertreter angesehen werden können. Sie wenden zwar auf gewisse Angelegenheiten Zeit und Mühe in wiederholten Fällen auf, aber handeln nicht aus lediglich eigenem Interesse und für eigene Rechnung an der Sache, sondern weil sie die Justizverwaltung zum Zwecke der Förderung ihrer Ausbildung auf dem Spezialgebiete des Arbeitsrechtes dazu bestellt hat. Diese Auffassung, dass ein im Auftrag seiner Behörde tätig werdender Beamter nicht als geschäftsmässig verhandelnder Vertreter angesehen werden kann, will Bendix allenfalls auch gelten lassen, die Anwendung dieses Satzes auf die Tätigkeit der Referendare glaubt er jedoch mit Hinweis darauf abtun zu können, dass die Referendare beim Arbeitsgericht nur vorübergehend tätig sind und dabei Ausbildungszwecke für sich verfolgen. . . . . Es kann unmöglich darauf ankommen, ob jemand nur vorübergehend Beamter bei einer Behörde ist oder nicht. Solange er eben bei der Behörde als Beamter tätig ist, kann er für diese Behörde tätig sein, ohne sich der Gefahr aussetzen zu müssen, als geschäftsmässiger Vertreter angesehen zu werden. Ist überhaupt eine Loslösung eines gewissen eigenen Interesses einer amtlich auferlegten Arbeit von dem amtlichen Interesse an der Sache möglich? Diese Frage muss man doch unbedingt verneinen . . . .". Ebenso Dersch-

Volkmar S. 259 (mit der einen Ausnahme, dass darnach Referendare, die Generalsubstitute von Anwälten sind, auch als Armenvertreter nach § 116 ZPO ausgeschlossen sind): „Wer in Erfüllung einer gesetzlich begründeten Amtspflicht andere als Beistand oder Prozessbevollmächtigter vor den Arbeitsgerichten vertritt, handelt nicht geschäftsmässig."

Wie schon erwähnt, pflegt man beim Arbeitsgericht München auswärtigen Parteien, die nicht im Armenrecht streiten können und die keine Gelegenheit haben, sich vor dem Arbeitsgericht vertreten zu lassen, freiwillig sich meldende Referendare als Prozessbevollmächtigte für die mündliche Verhandlung beizugeben. Abgesehen davon, dass es für diese Beiordnung keine gesetzliche Grundlage gibt, ist dies auch nach § 11 Abs. 1 AGG unzulässig, denn die hier sich meldenden Referendare sind geschäftsmässige Prozessbevollmächtigte, da sie nicht mehr im Auftrage ihrer Dienstbehörde handeln, sondern freiwillig, mit der Absicht, wiederholt solche Vertretungen zu übernehmen, um in ihrem eigenen Interesse sich auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes auszubilden. Anderer Ansicht ist Held, S. 97 und Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Chemnitz vom 24. Nov. 1927, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entsch. Bd. 1 S. 373. Allerdings ist dies eine grosse Lücke im Arbeitsgerichtsgesetz, die unter gewissen Umständen zur Rechtsverweigerung führen kann, vgl. dazu die Ausführungen im vorigen Abschnitt.

IV. Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen oder von Verbänden solcher Vereinigung als Prozessbevollmächtigte.

Vor den Arbeitsgerichten sind als Prozessbevollmächtigte zugelassen Mitglieder und Angestellte von wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern oder von Verbänden solcher Vereinigungen, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind, soweit sie für die Vereinigung oder für Mitglieder der Vereinigung auftreten und nicht neben dieser Vertretung die Tätigkeit als Rechtsanwalt ausüben, oder, ohne Rechtsanwälte zu sein, das Verhandeln vor Gericht gewerbsmässig

gegen Entgelt betreiben. § 11 Abs. 1 AGG. Diese sogenannten Verbandsvertreter sind nach § 11 Abs. 2 AGG neben den Rechtsanwälten auch vor den Landesarbeitsgerichten zugelassen, nicht aber vor dem Reichsarbeitsgericht.

Diese Zulassung der Verbandsvertreter ist im wesentlichen übernommen aus § 31 Abs. 2 Gewerbegerichtsgesetz in der Fassung der Verordnung vom 14. Jan. 1924. Bezweckt wurde damit besonders, den Rechtssuchenden eine Vertretungsmöglichkeit zu gewähren, aber die Nachteile, die man von der Zulassung der Rechtsanwälte befürchtete, zu vermeiden; nämlich die Bevorzugung der wirtschaftlich besser gestellten Partei, die sich einen Rechtsanwalt leisten kann, und die Gefahr, dass durch die Zulassung der Rechtsanwälte die Unmittelbarkeit des Verfahrens verloren gehe. Vgl. amtl. Begr. S. 70. Denn die Vertretung durch solche Verbandsvertreter ist nicht von der Zahlungsfähigkeit der Partei abhängig und durch ihr enges Verhältnis zu den Arbeitsstreitigkeiten gewährleisten sie bis zu einem gewissen Masse die Unmittelbarkeit des Verfahrens. Vgl. dazu amtl. Begr. S. 71; „Die Möglichkeit ihrer Betreuung ist für die Mitglieder ohne Rücksicht auf ihre soziale Lage gegeben, andererseits stehen sie den Beteiligten und den Arbeitssachen durch ihre berufliche Tätigkeit so nahe, dass durch ihre Bevollmächtigung die Unmittelbarkeit des Verfahrens nicht gefährdet wird, das Verfahren vielmehr sachgemäss gefördert werden kann.“ Ohne in eine nähere Untersuchung dieser Zulassungsgründe einzutreten, sei nur darauf hingewiesen, das die vorausgesetzte Fremdheit der Rechtsanwälte gegenüber Arbeitssachen und eine daraus konstruierte Gefahr für die Unmittelbarkeit des Verfahrens lediglich eine unbewiesene Behauptung ist, und dass durch die Zulassung dieser Verbandsvertreter vor den Arbeitsgerichten und den Landesarbeitsgerichten ein neuer, bedeutender Stand von Prozessbevollmächtigten geschaffen worden ist. Die Bedeutung dessen kann nicht unterschätzt werden. Denn nun stehen sich zwei grosse Personenkreise privilegierter Prozessvertreter gegenüber, während bisher diese Stellung den Rechtsanwälten allein zukam. Die eigentliche Bedeutung dessen liegt aber

nicht nur in der Vermehrung der Personen, die geschäftsmässig vor Gericht verhandeln, sondern darin, dass die Rechtsanwälte freie, unabhängige Rechtsvertreter waren und sind, während die Verbandsvertreter straff durchorganisiert, abhängig sind von den verschiedenen sozialen, wirtschaftslichen und politischen Bevölkerungskreisen eines modernen Staates.

Der Begriff „Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern oder von Verbänden solcher Vereinigungen, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind", bedarf einer näheren Betrachtung:

1. Der Ausdruck „wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern" ist hier im selben Sinne angewandt, wie in § 10 AGG Dies ergibt sich schon rein äusserlich daraus, dass kein Grund vorhanden ist, anzunehmen, der Gesetzgeber verstehe unter demselben Begriffe im selben Gesetze einmal dies und einmal etwas anderes. Doch kommt man zu demselben Ergebnis auch aus der Ueberlegung, dass der Gesetzgeber nur solche wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in § 10 wie § 11 AGG privilegiert, die gewillt sind, durch ihre Einwirkung auf das Arbeitsverhältnis gestaltend mitzuwirken und das staatlich anerkannte Mittel friedlicher Regelung des Arbeitsverhältnisses ist der Tarifvertrag. So sind wir schon im 1. Kapitel, 3. Abschnitt zu der Ansicht gelangt, für wirtschaftliche Vereinigungen die Tariffähigkeit zu verlangen und haben uns zu der hier nochmals angeführten Begriffsbestimmung entschlossen: Eine wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Sinne des § 10 AGG ist eine Zusammenschliessung von einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, gleichgültig in welcher Rechtsform, aber organisatorisch und finanziell unabhängig von der Gegenseite, die den Zweck hat, sei es allein oder neben anderen, auf die Lohn und Arbeitsverhältnisse einzuwirken,

besonders durch Abschluss von Tarifverträgen, aber auch im äussersten Falle Wahrung ihrer Interessen mit Hilfe von Kampfhandlungen. Diese Definition ist demnach auch massgebend für § 11 AGG. Man konnte die Ansicht auch als herrschende bezeichnen, doch in der letzten Zeit ist sie durch die Rechtsprechung bestritten worden. Die hier dargelegte Ansicht wird vertreten z. B. durch: Dersch-Volkmar S. 261, Entscheidung des Reichsarbeitsgerichtes vom 6. Juni 1928, abgedr. in J. W. 1928 S. 2742, Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Jena vom 23. Nov. 1927, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entsch. Bd. 1 S. 369 und vom 30. Nov. 1927, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entsch. Bd. 1 S. 369, Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Krefeld vom 21. März 1928, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entsch. Bd. 3 S. 119 und Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Augsburg vom 21. März 1928, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entch. Bd. 3 S. 120. Dagegen stellen sich auf den Standpunkt, dass wirtschaftliche Vereinigung im Sinne des § 11 AGG zwar wirtschaftliche sein müssten, aber nicht tariffähige: Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Duisburg vom 5. Jan. 1928, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entsch. Bd. 3 S. 117 und Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Mannheim vom 25. Jan. 1928, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entsch. Bd. 3 S. 112.

2. „Oder von Verbänden solcher Vereinigungen." Dieser Begriff ist weiter als der der wirtschaftlichen Vereinigung. Es sind dies z. B. die Spitzenverbände der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer. Es ist gleichgültig, ob solche Verbände tariffähig sind oder nicht, denn das Gesetz verlangt für sie lediglich, dass sie sich zusammensetzen aus wirtschaftlichen Vereinigungen; diese müssen allerdings tariffähig sein. Als innerer Grund für diese Regelung ist anzuführen, dass die Verbandsvertreter mit den Arbeitssachen besonders nahe verbunden sind. Dem kann aber der Mangel der Tariffähigkeit des Verbandes

nicht entgegenstehen; denn die Mitwirkung dieser Verbände bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses durch Tarifverträge ist garantiert durch die wirtschaftlichen Vereinigungen, aus denen sich der Verband zusammensetzt. Vgl. dazu Beschluss des Reichsarbeitsgerichtes vom 6. Juni 1928, abgedr. in J. W. 1928 S. 2742: „. . dass auch der Verband wiederum tariffähig sein müsse, um den Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 AGG zu genügen, ist weder aus dem Gesetze selbst ersichtlich, noch dem Sinne und Zwecke des Gesetzes zu entnehmen . . . .". Es können demnach z. B. als Prozessbevollmächtigte auftreten Mitglieder oder Angestellte eines Innungsausschusses, da dies ein Verband von wirtschaftlichen Vereinigungen ist. So auch Beschluss des Reichs arbeitsgerichtes vom 6. Juni 1928 a. a. O. Übrigens ist nicht nötig, dass dieser Verband nur aus wirtschaftlichen Vereinigungen sich zusammensetzt, vielmehr kann er als Mitglieder auch nicht tariffähige Gebilde aufnehmen.

Im übrigen dagegen muss ein Verband von wirtschaftlichen Vereinigungen dieselben Voraussetzungen erfüllen wie eine wirtschaftliche Vereinigung; er muss also vor allem eine Organisation sein, die ausschliesslich aus Arbeitgebervereinigungen oder Arbeitnehmervereinigungen zusammengesetzt ist. Die Unzulässigkeit eines gemischten Verbandes für die Vertretungsmöglichkeit des § 11 AGG ergibt sich ohne weiteres aus dem Sinne des gesamten Arbeitsgerichtsgesetzes und der Entwicklung des Arbeitsrechtes.

3. „Mitglieder und Angestellte, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind." Ein Vorläufer des § 11 AGG ist § 15 der zweiten Ausführungsverordnung zur Schlichtungsverordnung vom 29. Dez. 1923. Dieser § sagt: „Wirtschaftliche Vereinigungen von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern werden durch ihre satzungsmässigen Vertreter vertreten. Solche Vereinigungen können sich

auch durch bevollmächtigte Angestellte der Vereinigung vertreten lassen." Hier wird also deutlich zwischen satzungsmässigen Organisationsvertretern und bevollmächtigten Angestellten dieser Organisation unterschieden. Auch die amtl. Begr. S. 71 macht diesen Unterschied: „Die satzungsmässigen Vertreter und bevollmächtigten Angestellten wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern sollen dagegen für ihre Mitglieder jederzeit als Prozessvertreter auftreten können."

Erst im Reichstag kam man von dieser Formulierung ab und wählte die in § 11 AGG vorliegende. Es ist nun umstritten, ob diese Änderung des Entwurfes eines Arbeitsgerichtsgesetzes mit dem Willen gemacht ist, als Verbandsvertreter auch bevollmächtigte Mitglieder zuzulassen, oder ob diese Aenderung lediglich redaktioneller Art und eine sachliche Änderung nicht herbeiführen wollte. Diese letztere Ansicht vertreten Aschaffenburg in Arbeitsgericht 1928 S. 83 und Siefart S. 224. Ich möchte mich dieser Ansicht anschliessen, denn Reichsregierung und Reichsrat waren einig über die Formulierung: „satzungsmässige Vertreter und bevollmächtigte Angestellte." Es ist aus den Verhandlungsberichten des Reichstages in keiner Weise zn entnehmen, dass er durch die andere Fassung des § 11 AGG eine abweichende Regelung herbeiführen wollte.

Gegen die Zulassung auch der bevollmächtigten Mitglieder von wirtschaftlichen Vereinigungen oder deren Verbände als Prozessvertreter ist besonders einzuwenden, dass dadurch die Möglichkeit für jeden organisierten Arbeitnehmer oder Arbeitgeber geschaffen wird, in eigener Sache vor demLandesarbeitsgericht aufzutreten, da § 78 ZPO entsprechend anzuwenden ist. Dies würde dazu führen, dasswegen der ungeheueren Zahl der organisierten Arbeitnehmer und Arbeitgeber von einem Vertretungszwang vor dem Landesarbeitsgericht nicht mehr gesprochen

werden kann. Allerdings würde andererseits die Zulassung von bevollmächtigten Mitgliedern als Prozessvertreter die Möglichkeit für organisierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer schaffen, sich auch an kleineren Orten, an denen eine Verwaltungsstelle der betreffenden Organisation nicht ist, vertreten zu lassen. Keine Bedeutung hat dies vor dem Landesarbeitsgericht, denn hier kann man sich ja durch einen Rechtsanwalt vertreten lassen. Aber sehr wichtig wird dies für die Vertretung in Rechtsstreiten vor einem Arbeitsgericht, das vom Wohnort der Partei weit entfernt ist, an dessen Sitz kein satzungsmässiger Vertreter und kein bevollmächtigter Angestellter der bestreffenden Organisation sich befindet und an dessen Sitz die Partei auch keinen Gefälligkeitsvertreter findet.

Doch trotzdem scheint mir das richtige zu sein, als Verbandsvertreter nur satzungsmässige Vertreter und bevollmächtigte Angestellte vor den Arbeitsgerichten und den Landesarbeitsgerichten zuzulassen. Teils aus praktischen Erwägungen, teils wegen des Gesetzestextes des § 11 AGG stellt sich die gesamte Rechtsprechung und fast die gesamte Literatur (z. B. Dersch-Volkmar S. 261, Kaskel, Arbeitsrecht S. 340) auf den gegenteiligen Standpunkt und lässt als Verbandsvertreter auch bevollmächtigte Mitglieder der Organisation zu. Diese Ansicht muss als die herrschende bezeichnet werden.

Satzungsmässige Vertreter sind die Organe der Vereinigung oder des Verbandes, also besonders der Vorstand, oder die Vorstandschaft. Unter Umständen können aber auch andere Mitglieder satzungsmässig zur Vertretung berechtigt sein, erforderlich ist nur, dass die Vertretungsmacht unmittelbar auf die Satzung zurückgeht. So auch Dersch-Volkmar S. 352 und Held S. 99. Hat die Vereinigung oder der Verband Rechtspersönlichkeit, z. B. als eingetragener Verein oder als Aktiengesellschaft usw., richtet sich die Vertretungsbefugnis nach

den gesetzlichen Bestimmungen über die juristischen Personen. Sind bei mehreren Vorständen nach der Satzung nur diese zusammen vertretungsberechtigt, dann kann als Prozessvertreter dennoch das einzelne Vorstandsmitglied auftreten, wenn ihn die anderen dazu ermächtigt haben. So auch RGR-Kommentar Anm. 1 zu § 28, und Entscheidung des Reichsgerichtes vom 14. Febr. 1913, abgedr. RE Bd. 81 S. 325.

Bevollmächtigte Vertreter sind Angestellte der Organisation. Nach der herrschenden, aber hier nicht vertretenen Meinung, auch Mitglieder der Organisation, die durch rechtsgeschäftliche Vollmacht zur Vertretung der Organisation befugt sind. Diese rechtsgeschäftliche Vollmacht muss ausgestellt sein von einem satzungsgemäss hierfür zuständigen Organ des Verbandes. Man wird aber verlangen müssen, dass diese Vollmacht allgemein gehalten ist und für eine gewisse längere Zeit ausgestellt wird und nicht zeitlich beschränkt nur für den Einzelfall ad hoc ausgestellt wird. So auch Dersch-Volkmar S. 352 und Walder in Arbeitsgericht 1928 S. 356. Vorliegen muss also ein Angestelltenverhältnis, d. h. der Dienstverpflichtete muss in einem gewissen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Fraglich ist, ob die sogenannten Angestellten im mandataren Dienstverhältnis, die aber für ihre Arbeitsleistung ein festes Gehalt beziehen, Angestellte im Sinn des § 11 AGG sind und damit Verbandsvertreter sein können. Bendix in Arbeitsgericht 1927 S. 363 verneint diese Frage: „Weil die Angestellten des mandataren Dienstverhältnisses keine Angestellten . . . . sind, und weil sie zweifelsfrei zu den Personen gehören, die das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreiben, sind sie vor den Arbeitsgerichten von der Prozessvertretung ausgeschlossen, selbst wenn ihre Organisation zu den wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder deren Verbände gehört . . .“ Dieser

Ansicht kann hier nicht beigepflichtet werden, da ein Angestellter im mandataren Dienstverhältnis durchaus in einem Abhängigkeitsverhältnis zu seinem Arbeitgeber steht und somit Angestellter im Sinn des § 11 AGG ist. Richtig ist zwar, dass ein Angestellter im mandataren Dienstverhältnis sachlich etwas anderes ist, als ein gewöhnlicher Angestellter, richtig ist auch, dass bei letzterem das Abhängigkeitsverhältnis bedeutend grösser ist. Jedoch auch der Angestellte im mandataren Dienstverhältnis ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten zu erledigen und ist demnach auch abhängig von den Wünschen und Weisungen des Arbeitgebers; der Angestellte im mandataren Dienstverhältnis hat lediglich in der Art der Erledigung seiner Arbeiten freie Hand. So auch Dersch-Volkmar S. 262 und Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 31. Okt. 1927, abgedr. Bensh. Samml. Bd. 1 S. 235.

Diese Vertretungsbefugnis gegenüber der Vereinigung, gleich ob auf Satzung, oder ob auf rechtsgeschäftlicher Bevollmächtigung beruhend, ist gesetzliche Voraussetzung für die Zulassung als Prozessbevollmächtigter vor den Arbeitsgerichten und den Landesarbeitsgerichten. Als Prozessvollmacht gilt sie natürlich nur dann, wenn der Vertretungsbefugte für seine Vereinigung oder seinen Verband auftritt, während für die Vertretung von Mitgliedern des Verbandes der Vertretungsbefugte noch einer besonderen Prozessvollmacht bedarf. So auch Dersch-Volkmar S. 261 und Walder in Arbeitsgericht 1927 S. 356, dagegen meint Baumbach S. 51: „Vollmacht der Verbandsvertreter ist Prozessvollmacht, auch wenn sie allgemein gehalten ist.“ Dies gilt natürlich nur für die Prozessvertretung des Verbandes.

Mitglieder und Angestellte wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Arbeitnehmern oder von Verbänden solcher Vereinigungen, die kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind, können vor den Landesarbeitsgerichten und den Arbeitsgerichten als Prozessbevollmächtigte auftreten, aber

nur, wenn sie vertreten den Verband, die Vereinigung oder Mitglieder der Vereinigung § 11 Abs. 1 und Abs. 2 AGG. § 11 Abs. 1 AGG sagt: „. . . so weit sie für die Vereinigung oder für Mitglieder der Vereinigung auftreten . . . .“, während Abs. 2 diese Verbandsvertreter zulässt: „. . . . sofern die Vereinigung, der Verband oder Mitglieder der Vereinigung Partei sind.“ Wie sich jedoch aus der amtlichen Begr. S. 71 und der Entstehungsgeschichte des Arbeitsgerichtsgesetzes ergibt, bedeutet diese verschiedene gesetzliche Formulierung keinen sachlichen Unterschied zwischen der Prozessvertretung durch Verbandsvertreter vor den Arbeitsgerichten und den Landesarbeitsgerichten. Allerdings wäre es besser gewesen, solche Verschiedenheiten in der Formulierung innerhalb derselben Gesetzesbestimmung zu vermeiden.

Es kann also ein Verbandsvertreter nicht für Mitglieder anderer Organisationen vor den Arbeitsgerichten und den Landesarbeitsgerichten als Prozessbevollmächtigter auftreten. So auch Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 22. Mai 1928, abgedr. Arbeitsgerichtspraxis 1928 S. 163.

Die Verbandsvertreter sind vor den Arbeitsgerichten nicht uneingeschränkt als Prozessbevollmächtigte zugelassen, sondern nur, wenn sie neben dieser Vertretung nicht die Tätigkeit als Rechtsanwalt ausüben oder, ohne Rechtsanwälte zu sein, das Verhandeln vor Gericht gewerbsmässig gegen Entgelt betreiben. Während als Prozessbevollmächtigte Anwälte überhaupt nicht zugelassen sind, also die Anwaltseigenschaft den Ausschluss vor den Arbeitsgerichten bedingt, sind als Verbandsvertreter Rechtswälte nicht schlechtweg ausgeschlossen, sondern das Kriterium für die Zu- oder Nichtzulassung ist die Ausübung der Rechtsanwaltstätigkeit. Rechtsanwälte, die Mitglieder oder Angestellte einer wirtschaftlichen Vereinigung oder eines Verbandes solcher Vereinigungen im Sinn des § 10, 11 AGG sind und kraft Vollmacht oder Satzung zur Vertretung dieser Vereinigung oder Verbandes befugt sind, können als Verbandsvertreter vor den Arbeitsgerichten auftreten, wenn sie neben dieser Tätigkeit eine Rechtsanwaltstätigkeit nicht ausüben. Es sind also z. B. zugelassen Rechtsanwälte,

die bei Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervereinigungen als Syndici fest angestellt sind und eine freie Anwaltstätigkeit für andere Personen nicht ausüben. Unter derselben Voraussetzung sind zugelassen auch Vorstandsmitglieder und andere Mitglieder solcher Vereinigungen, die Rechtsanwälte sind. Fraglich ist nur, ob die Uebernahme von Armensachen „Ausübung einer Rechtsanwaltstätigkeit bedeutet und der Zulassung als Verbandsvertreter vor den Arbeitsgerichten entgegensteht. Dies ist zu verneinen, da die Uebernahme von Armensachen nicht freie Berufstätigkeit eines Anwaltes ist, sondern eine Pflicht des Anwaltes, der er nachzukommen hat, solange er Rechtsanwalt ist. So war auch die herrschende Praxis zur Zeit der Geltung des Gewerbegerichtsgesetzes. Diese Ansicht wird heute vertreten vom Baumbach S. 51, Dersch-Volkmar S. 262, Held S. 98; dagegen sind Bendix in Arbeitsgericht 1927 S. 365 und Niemandt in Arbeitsgericht 1927 S. 89.

Ist ein Rechtsanwalt gesetzlicher Vertreter einer Vereinigung im Sinn des § 11 AGG, dann kann er für sie vor den Arbeitsgerichten als Prozessvertreter auftreten, gleichgültig, ob er auch sonst eine Rechtsanwaltstätigkeit ausübt oder nicht; dies folgt daraus, dass Rechtsanwälte als Prozessbevollmächtigte, nicht aber als gesetzliche Vertreter vor den Arbeitsgerichten ausgeschlossen sind. Schwieriger ist die Frage, ob ein Rechtsanwalt als gesetzlicher Vertreter einer solchen Vereinigung auch ein Mitglied dieser Vereinigung vor den Arbeitsgerichten vertreten kann. Zu bejahen ist dies für den Fall, dass er eine anwaltliche Tätigkeit nicht ausübt; dies nach § 11 Abs. 1 Halbsatz 2 AGG. Übt er aber daneben eine freie Anwaltstätigkeit aus, so wird man wohl aus derselben Gesetzesbestimmung heraus die Frage verneinen müssen, denn nun handelt der Rechtsanwalt nicht mehr als gesetzlicher Vertreter für die Vereinigung, sondern als bevollmächtigter Vertreter für ein einzelnes Mitglied. Zu welcher Entrechtung der Rechtsanwälte dies führen kann, möge folgendes Beispiel zeigen: Man nehme an, die Rechtsanwälte eines grossen Gebietes des deutschen Reiches haben sich zu einer Arbeitgebervereinigung im Sinn der § 10, 11 AGG zusammengeschlossen. Ein Mitglied dieser

Vereinigung hat einen Rechtsstreit an einem Arbeitsgericht, das von seinem Wohnsitze weit entfernt ist und an dessen Sitz kein gesetzlicher Vertreter oder Angestellter der Vereinigung sich befindet. Dieses Mitglied hat nun nicht die Möglichkeit, sich durch ein dort befindliches Mitglied vertreten zu lassen, da ja freie Anwaltstätigkeit ausübende Personen vor den Arbeitsgerichten auch als Verbandsvertreter nicht zugelassen sind. Man hat aber durch die Zulassung von Verbandsvertretern nicht zuletzt erreichen wollen, Mitgliedern von wirtschaftlichen Vereinigungen auch an entfernten Arbeitsgerichten eine Prozessvertretung zu sichern. Dieses Vorteils sind aber wirtschaftliche Vereinigungen von Rechtsanwälten durch die Regelung des § 11 Abs. 1 Halbsatz 2 beraubt.

Während grundsätzlich Personen, die, ohne Rechtsanwälte zu sein, das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreiben, als Prozessbevollmächtigte vor den Arbeitsgerichten ausgeschlossen sind, so sind jedoch solche Personen vor den Arbeitsgerichten als Verbandsvertreter nur dann ausgeschlossen, wenn sie das Verhandeln vor Gericht gewerbsmässig gegen Entgelt betreiben. Es schadet also nichts, wenn ein Verbandsvertreter auch andere Personen zwar geschäftsmässig, aber unentgeltlich z. B. aus sozialen Gründen vor Gericht vertritt. Vor dem Arbeitsgericht können sie aber Prozessvertretungen ausserhalb ihrer Verbandstätigkeit nicht übernehmen, denn sie müssten vom Gerichte zurückgewiesen werden, da sie als Verbandsvertreter regelmässig und mit Wiederholungsabsicht einen grösseren Personenkreis vor Gericht vertreten und damit geschäftsmässige Vertreter sind; wohl aber können sie neben ihrer Verbandstätigkeit vor dem Amtsgericht auch Nichtmitglieder dieses Verbandes regelmässig vertreten, wenn das Gericht von der Möglichkeit des Ausschlusses nach § 157 Abs. 1 ZPO keinen Gebrauch macht. Nicht aber steht dem Auftreten vor dem Arbeitsgericht die Tätigkeit als gewerbsmässiger Rechtsberater entgegen, denn § 11 AGG spricht nur von „das Verhandeln vor Gericht gewerbsmässig betreibt". So auch Niemandt in Arbeitsgericht 1927 S. 89.

Vor den Landesarbeitsgerichten sind dagegen die Verbands-

vertreter uneingeschränkt zugelassen, also auch der Verbandsvertreter, der ausser dieser Tätigkeit das Verhandeln vor Gericht gewerbsmässig gegen Entgelt betreibt, ebenso der Rechtsanwalt, der eine freie Anwaltstätigkeit ausübt. Ja vor den Landesarbeitsgerichten herrscht sogar Vertretungszwang und als Prozessvertreter sind nur zugelassen, Rechtsanwälte und Verbandsvertreter.

Zu erwähnen ist noch, dass die Berechtigung eines Verbandsvertreters, vor den Arbeitsgerichten und Landesarbeitsgerichten als Prozessbevollmächtigter aufzutreten, auch dann nicht entfällt, wenn er befugt ist, von den Vertretenen Gebühren für die Prozessvertretung zu verlangen. So Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 30. Jan. 1928, abgedr. Bens. Samml. Bd. 2 S. 202; anderer Ansicht ist Jonas in J. W. 1928 S. 764 ff., der meint, Unentgeltlichkeit sei nötig, für den bevollmächtigten Prozessvertreter.

Endlich sei darauf hingewiesen, dass Verbandsvertreter nicht als Prozessbevollmächtigte im Armenrecht bestellt werden können, da sich § 115 ZPO nur auf Anwälte bezieht. Vgl. dazu Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Darmstadt, abgedr. Arbeitsgerichtl, Entsch. Bd. 3 S. 110, die u. a. ausführt: „. . . . die Bestellung eines Angestellten der wirtschaftlichen Vereinigung, der der Kläger angehört, im Armenrecht ist unzulässig, weil die Vorschriften des § 115 ZPO über Vertreterbestellung nur auf Anwälte Anwendung finden, und in der Vorschrift des § 116 ZPO, die übrigens für das Landesarbeitsgericht keine Anwendung findet, nur bestimmte Personen, unter denen sich die Angestellten oder Mitglieder wirtschaftlicher Vereinigungen nicht befinden, als Armenvertreter zuzulassen sind. Das Arbeitsgerichtsgesetz enthält keine Bestimmung, nach der Angestellte oder Mitglieder wirtschaftlicher Vereinigungen zur Vertretung einer Partei bestellt und zur Annahme einer etwa erfolgenden Bestellung angehalten werden können. . . . .“

V. Das Verhältnis des § 11 AGG zu § 157 ZPO, insbesondere die Beschwerdemöglichkeit gegen die Nichtzulassung eines Parteivertreters.

Es wurde schon angedeutet, dass § 11 AGG die Anwendung

des § 157 ZPO zum Teil ausschliesst und zwar insoweit, als ersterer eine von § 157 ZPO abweichende Regelung bestimmt. Ist dies der Fall, so können die Regeln der ZPO trotz der Verweisung des § 46 Abs. 2 AGG nicht angewandt werden. So ist § 157 Abs. 1 im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht anwendbar, da hier der Ausschluss der geschäftsmässigen Vertreter im Ermessen des Gerichtes steht, während nach § 11 AGG das Gericht verpflichtet ist, solche Vertreter auszuschliessen. Ebenso die allgemeine Meinung, lediglich Niemandt in Arbeitsgericht 1927 S. 90 will § 157 Abs. 1 ZPO auf gewisse Personen anwenden, die nach seiner Ansicht durch § 11 AGG nicht ausgeschlossen sind. Dies ist jedoch aus dem angeführten Grunde nicht möglich. Daraus folgt auch, dass im arbeitsgerichtlichen Verfahren § 157 Abs. 4 Satz 2 keine keine Geltung hat, denn die geschäftsmässigen Vertreter sind durch § 11 AGG gesetzlich ausgeschlossen und eine Zulassnng durch die Landesjustizverwaltung kann daher nicht in Frage kommen. So auch Dersch-Volkmar S. 266 und Siefart Anm. 2 zu § 11.

Dagegen ist § 157 Abs. 2 anzuwenden. Es kann also Parteien, Bevollmächtigten und Beiständen, denen die Fähigkeit zum geeigneten Vortrag mangelt, der weitere Vortrag in der mündlichen Verhandlung untersagt werden. Ebenso auch einer Partei welche einen ihr abgetretenen Anspruch geltend macht, wenn diese Partei das mündliche Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreibt und ihr nach Ueberzeugung des Gerichtes der Anspruch abgetreten ist, um eine Zurückweisung zu vermeiden. Ebenso gilt auch § 157 Abs. 4 Satz 1 zu Gunsten der Rechtsanwälte. Ihnen kann also nicht wegen mangelnder Fähigkeit zum geeigneten Vortrag der weitere Vortrag untersagt werden. Natürlich kommt dies nur für das Landesarbeitsgericht und das Reichsarbeitsgericht in Betracht, denn vor den Arbeitsgerichten tritt ein Anwalt nie in seiner Eigenschaft als solcher, sondern als Partei, gesetzlicher Vertreter oder Verbandsvertreter auf. So auch Schminke-Sell S. 79: „Auch zugelassenen Vertretern kann nach § 157 ZPO der mündliche Vortrag untersagt werden, wenn ihnen die Fähigkeit

zum geeigneten Vortrage mangelt. Auch Rechtsanwälten, die Ausnahme des § 157 Abs. 4 ZPO findet keine Anwendung, da ein Rechtsanwalt in seiner Eigenschaft als solcher nie vor den Arbeitsgerichten auftreten kann. . . ." Jedoch scheint es mir nicht richtig, die Ausnahme des § 157 Abs. 4 auf die Verbandsvertreter vor den Landesarbeitsgerichten anzuwenden. Zwar sind sie privilegiert für den Vertretungszwang vor den Landesarbeitsgerichten und stehen insoweit Anwälten gleich, sie sind aber keine Anwälte und stehen in vielen Punkten nicht gleich mit diesen und gerade die Ausnahme des § 157 Abs. 4 ist begründet in der besonderen Vorbildung der Anwälte. So auch Dersch-Volkmar S. 267; anderer Meinung ist Niemandt in Arbeitsgericht 1927 S. 90 und Siefart S. 223.

Die Zurückweisung eines Vertreters aus § 157 Abs. 2 ZPO ist unanfechtbar, auch im Verfahren vor den Arbeitsgerichten, dies ergibt sich aus Abs. 3 des § 157. Dagegen ist sehr umstritten, ob gegen die beschlussmässige Zurückweisung eines Parteivertreters nach § 11 AGG eine Beschwerde zulässig ist, oder ob nach § 157 Abs. 3 ZPO die Zurückweisung unanfechtbar ist. Diese Frage ist in Literatur und Rechtsprechung vielfach behandelt worden, es seien hier die hauptsächlichsten Fundstellen angeführt. Für die Zulässigkeit der Beschwerde sind: Baum in J. W. 1927 S. 218, Dersch-Volkmar S. 267, Franke in J. W. 1928 S. 1899, Volkmar in Arbeitsgericht 1928 S. 50, Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 31. Okt. 1927, abgedr. in Arbeitsgericht 1928 S. 203, Beschluss des Arbeitgerichtes Berlin vom 3. Mai 1928, abgedr. J. W. 1928 S. 1897, Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 22. Mai 1928, abgedr. Samml. Verdeutar 1928 S. 263, Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 10. Aug. 1928, abgedr. Arb. Rechtspr. 1928 S. 409, Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 24. Sept. 1928, abgedr. Arb. Rechtspr. 1928 S. 417. Gegen die Zulässigkeit der Beschwerde sind: Baumbach S. 50, Bendix in Arbeitsgericht 1927 S. 364, Held S. 98, Röpke in N. Z. f. A. 1928 S. 479, Siefart S. 223, Schminke-Sell S. 78, Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom

19. Aug. 1927, abgedr. in Arbeitsgericht 1927 S. 411, Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 5. Sept. 1927, abgedr. Bensh. Samml. Bd. 1 S. 3; Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Hannover vom 14. Jan. 1928, abgedr. Arb. Rechtspr. Bd. 1 Nr. 125, Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Dresden vom 17. April 1928, abgedr. Bensh. Samml. Bd. 1 S. 215.

Die Verneinung oder Bejahung der Beschwerdemöglichkeit gegen die beschlussmässige Zurückweisung eines Prozessbevollmächtigten vor den Arbeitsgerichten richtet sich darnach, ob man die Bestimmung des § 157 Abs. 3 ZPO auf das arbeitsgerichtliche Verfahren anwendet gemäss § 46 Abs. 2 AGG oder ob man der Ansicht ist, dass § 157 Abs. 1 ZPO durch die Regelung der geschäftsmässigen Prozessvertretung in § 11 Abs. 1 AGG derart umfassend abgeändert worden ist, dass auch § 157 Abs. 3 ZPO auf das arbeitsgerichtliche Verfahren keine Anwendung finden kann. Wir haben aber gesehen, dass § 157 Abs. 1 ZPO durch § 11 Abs. 1 AGG vollkommen ersetzt ist. Soweit sich daher § 157 Abs 3 auf § 157 Abs. 1 ZPO bezieht, ist seine Anwendung ausgeschlossen. Demnach ist zum mindesten die Beschwerdemöglichkeit durch § 157 Abs. 3 ZPO nicht ausgeschlossen. Nach § 78 AGG finden hinsichtlich der Beschwerden gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte oder ihrer Vorsitzenden die für die Beschwerden gegen Entscheidungen der Amtsgerichte massgebenden Vorschriften der Zivilprozessordnung entsprechende Anwendung. § 567 ZPO lässt nun die Beschwerde gegen eine, eine mündliche Verhandlung nicht erfordernde Entscheidung zu, durch welche ein das Verfahren betreffendes Gesuch zurückgewiesen ist. Dies ist bei der Nichtzulassung von Prozessbevollmächtigten oder Beiständen nach § 11 Abs. 1 AGG der Fall, denn zu solch einer Zurückweisung ist eine mündliche Verhandlung nicht nötig. Auch dann nicht, wenn Termin zur mündlichen Verhandlung angesetzt war, denn der Zurückweisungsbeschluss hat ja gerade die Bedeutung, dass das Arbeitsgericht die Verhandlung mit diesem Prozessbevollmächtigten ablehnt. Weiterhin wird durch diesen Beschluss ein das Verfahren betreffendes Gesuch zurückgewiesen, nämlich die Zulassung eines

Parteivertreters als Prozessbevollmächtigten in einem Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht. So auch besonders Dersch-Volkmar a. a. O. Demnach ist die Beschwerde zulässig. Über sie entscheidet nach § 78 AGG das Landesarbeitsgericht. Eine weitere Beschwerde findet nicht statt § 78 AGG.

Zu demselben Ergebnis kommt auch Franke a. a. O., jedoch mit einer anderen Begründung. Nach Franke nämlich wird ein zurückgewiesener Parteivertreter im Regelfall bestreiten, dass er das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreibe, und dass damit ein Fall des § 11 AGG überhaupt nicht vorliege. Es stehe dann nicht die Ermessensfrage des § 157 Abs. 3 ZPO, sondern die Frage der Vertretungsfähigkeit überhaupt — also eine Frage, die § 157 Abs. 3 ZPO gar nicht geregelt hat — zur Entscheidung. In solchen Fällen sei aber ein Ausschluss der Beschwerdemöglichkeit gar nicht vorgesehen und die Beschwerde daher nach allgemeinen Grundsätzen zulässig. Dagegen ist einzuwenden, dass § 157 Abs. 3 ZPO auch den Fall mit umfasst, dass der zurückgewiesene Vertreter bestreitet, das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig zu betreiben; es ist also im ordentlichen Verfahren die Beschwerde nicht nur bezüglich der Ermessensfrage ausgeschlossen, sondern auch bezüglich der Rechtsfrage, ob ein Fall des § 157 Abs. 1 ZPO vorliegt. Aus diesen Gründen kann der Ansicht Frankes nicht beigestimmt werden.

Eine Entscheidung des Arbeitsgerichtes Berlin vom 3. Mai 1928 a. a. O. lässt die Beschwerde aus Zweckmässigkeitsgründen wegen der grösseren Billigkeit zu. Dagegen wendet sich mit Recht ein Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 10. Aug. 1928 a. a. O. mit der Begründung, dass eine an sich nicht zugelassene Beschwerde auch nicht aus Zweckmässigkeitsgründen zulässig wird.

Die Gegner der hier vertretenen Ansicht begründen ihre Meinung, abgesehen davon, dass sie § 157 Abs. 3 auch für das Verfahren vor den Arbeitsgerichten für anwendbar erklären, mit Zweckmässigkeitsgründen und dem Sinn des Arbeitsgerichtsgesetzes. Held a. a. O. führt u. a. aus: „Wenn im Gegensatz zu dem Verfahren vor den ordentlichen Gerichten in diesem Falle im Arbeitsgerichts-

prozess eine Beschwerde gegeben wäre, so würde dies mit dem gerade für das arbeitsgerichtliche Verfahren im Gesetz besonders hervorgehobenen Grundsatz der Beschleunigung im Widerspruch stehen § 9 Abs. 3." Dazu sei bemerkt, dass § 9 Abs. 3 AGG eine ganz allgemeine Vorschrift ist, die der Beschwerdemöglichkeit, da sie aus Rechtsgründen zulässig ist, nicht entgegenstehen kann. Es wird zugeben, dass die Beschwerde gegen den Ausschluss von Parteivertretern eine gewisse Verzögerung herbeiführen kann. Aber es ist zu berücksichtigen, dass der Bestimmung des § 11 Abs. 1 AGG eine viel grössere Bedeutung zukommt als dem § 157 ZPO, sind doch einerseits vor den Arbeitsgerichten auch die Rechtsanwälte ausgeschlossen und andererseits steht der Ausschluss im ordentlichen Verfahren im Ermessen des Gerichtes, während im arbeitsgerichtlichen Verfahren geschäftsmässige Vertreter und Rechtsanwälte ausgeschlossen werden müssen. § 11 AGG ist also als zwingender Rechtssatz eine Rechtsfrage und keine Ermessensfrage, wie dies bei § 157 Abs. 1 ZPO der Fall ist. Es muss deshalb auch aus rechtspolitischen Gründen eine Beschwerde gegeben sein. Darauf weist besonders Volkmar a. a. O. hin. Schliesslich sei noch angeführt, dass durch die Zulassung der Beschwerde dem Nachteil der Verzögerung des Verfahrens die Möglichkeit gegenüber steht, diese äusserst wichtige und bestrittene Frage der geschäftsmässigen Vertreter durch die Beschwerderechtsprechung der Landesarbeitsgerichte zu durchforschen und zu vereinheitlichen.

Röpke a. a. O. lehnt ausser wegen Anwendbarkeit des § 157 Abs. 3 ZPO die Zulässigkeit der Beschwerde damit ab, dass sich aus der amtl. Begründung ergebe, dass der Ausschluss der Rechtsanwälte genau so gestaltet sei, wie im Gewerbegerichtsgesetz und im Kaufmannsgerichtsgesetz und nach diesen Gesetzen sei der herrschenden Ansicht nach eine Beschwerde nicht zulässig gewesen. Es sei auch nicht einzusehen, weshalb die Ausschliessung der Beschwerde beim ordentlichen Gericht innerlich gerechtfertigt sein solle, beim Arbeitsgericht dagegen nicht. Es würde sich bei Zulassung der Beschwerde ergeben, dass die Partei, wenn die

Zurückweisung durch Urteil geschehe, endgiltig unterliege, während sie gegen einen Beschluss noch das Rechtsmittel der Beschwerde hätte. Auch würde die Zulassung der Beschwerde prozessverzögernde Wirkungen haben. Dazu ist zu sagen, dass diese Frage schon zur Zeit der Geltung des Gewerbegerichtsgesetzes und des Kaufmannsgerichtsgesetzes bestritten war, dass also eine klare gesetzliche Regelung fehlte und somit das Arbeitsgerichtsgesetz stillschweigend die Unzulässigkeit der Beschwerde nicht aus diesen beiden Gesetzen übernehmen konnte und übernommen hat. Überhaupt hat erst das Arbeitsgerichtsgesetz den Streit der Meinungen über diese Frage richtig entfacht, denn den Arbeitsgerichten kommt eine weit grössere Bedeutung, und damit Beachtung zu, als den Gewerbe- und Kaufmannsgerichten. Zu Anfang konnte man die ablehnende Ansicht bezüglich der Zulässigkeit der Beschwerde als die herrschende bezeichnen. Dies hat sich nun aber geändert, die Landesarbeitsgerichte lassen heute allgemein die Beschwerde zu, vgl. z. B. Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 24. Sept. 1928 a. a. O., der die Beschwerde zulässt entgegen der bisherigen Meinung dieses Gerichtes, die zum Ausdruck kommt, z. B. im Beschluss vom 5. Sept. 1927 a. a. O. Der Einwand Röpkes, bei einer Zurückweisung durch Urteil sei eine Beschwerde nicht möglich, ist ebenfalls abzulehnen, denn dieses Schicksal teilt sie mit allen Beschwerden und übrigens kann dies als Mangel des erstinstanzlichen Verfahrens auch im Berufungsverfahren gerügt werden.

Berechtigt, die Beschwerde gegen die Zurückweisung eines Prozessvertreters zu erheben, ist nur die Partei selbst, denn nur sie ist beschwert. Man kann allerdings eine Beschwerung des Vertreters konstruieren, dann ist aber gegen die Einlegung der Beschwerde durch diesen einzuwenden, dass das Gesetz die Einlegung der Beschwerde durch den Vertreter ausdrücklich zulassen müsste. So auch Dersch-Volkmar a. a. O. und Beschluss des Landesarbeitsgerichtes Frankfurt a. M. vom 24. Sept. 1928 a. a. O.

Erfolgt die Zurückweisung des Parteivertreters nicht durch einen besonderen Beschluss, sondern ist sie lediglich ausgesprochen

in den Gründen einer anderen Entscheidung, dann hat die Anfechtung dessen zu erfolgen nach den Anfechtungsbestimmungen für diese Entscheidung. Also z. B. durch Berufung, wenn die Berufungsvoraussetzungen des § 64 AGG gegeben sind. Oder z. B. der Prozessbevollmächtigte beantragt gegen den säumigen Beklagten die Erlassung eines Versäumnisurteils; das Gericht weist nun diesen Antrag beschlussmässig zurück mit der Begründung, dass der Prozessbevollmächtigte nach § 11 Abs. 1 AGG ausgeschlossen sei, dann kann die Anfechtung nur erfolgen durch sofortige Beschwerde gegen die Zurückweisung des Antrages auf Erlassung eines Versäumnisurteils nach § 336 ZPO.

Gegen die Zulassung einer nach § 11 AGG ausgeschlossenen Person als Prozessbevollmächtigten oder Beistand gibt es keine Beschwerde. Dies muss als Mangel des Arbeitsgerichtsgesetzes bezeichnet werden, denn anders wie im ordentlichen Verfahren, in dem der Ausschluss im Ermessen des Gerichtes steht, ist hier ein besonderes Verfahrensgesetz verletzt worden. Eine Rüge dessen im Berufungsverfahren ist nach § 68 AGG ausgeschlossen, ebensowenig kann eine Nichtigkeitsklage darauf gestützt werden. Anders ist es, wenn unter Verletzung von § 11 AGG ein nicht zugelassener Prozessbevollmächtigter Einspruch oder Berufung einlegt. Wird hier trotzdem der Einspruch oder die Berufung zugelassen, dann kann, wenn das darauf erfolgende Urteil anfechtbar ist, die Verletzung des § 11 AGG gerügt werden. So auch Dersch-Volkmar S. 268.

VI. Das Verhältnis des § 11 AGG zu den wichtigsten übrigen Vorschriften der ZPO über Prozessvertretung.

§ 11 AGG schafft nur von Abs. 1 des § 78 ZPO eine abweichende Regelung, dieser Abs. 1 findet daher im Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden keine Anwendung. Dagegen ist Abs. 2 und 3 des § 78 ZPO nach § 46 Abs. 2 AGG auch auf das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden anzuwenden, da für diese Materien das Arbeitsgerichtsgesetz keine besondere Regelung getroffen hat. Demnach gilt der Vertretungszwang

des § 11 Abs. 2 AGG vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht nicht insoweit, als es sich handelt um das Verfahren vor einem beauftragten oder ersuchten Richter oder um Prozesshandlungen, welche vor dem Urkundsbeamten vorgenommen werden können. Dies gilt aber nur für das Urteilsverfahren, nicht für das Beschlussverfahren. Ebenso findet § 78 Abs. 3 ZPO Anwendung; hier können sich also vor den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht Anwälte selbst vertreten, die Voraussetzung, dass sie zugelassen sind bei dem betreffenden Gericht fällt weg, da jeder deutsche Rechtsanwalt vor allen Landesarbeitsgerichten und vor dem Reichsarbeitsgericht auftreten kann. Dies ist entsprechend auf die Verbandsvertreter, die vor den Landesarbeitsgerichten auftreten können anzuwenden, demnach können auch sie sich selbst vertreten. Doch darf das nicht dazu führen, dass dem Mitglied einer wirtschaftlichen Vereinigung im Sinn des § 11 AGG für den Einzelfall Vollmacht erteilt wird. So auch Dersch-Volkmar S. 265 und Walder in Arbeitsgericht 1927 S. 356. Diese Gleichstellung der Verbandsvertreter mit den Anwälten gilt aber, wie oben dargelegt, nicht durchwegs. Z. B. bei den von Amts wegen durchzuführenden Zustellungen genügt nicht wie nach § 212 ZPO bei Anwälten ein schriftliches Empfangsbekenntnis des bevollmächtigten Verbandsvertreters als Nachweis der Zustellung. Ebensowenig gibt es eine Zustellung von Verbandsvertreter zu Verbandsvertreter, ähnlich der Zustellung von Anwalt zu Anwalt nach § 188 ZPO. So auch Baum in J. W. 1927 S. 217 und Dersch-Volkmar S. 266; anderer Meinung ist Niemandt in Arbeitsgericht 1927 S. 90. Im Gegensatz zu den Rechtsanwälten sind Verbandsvertreter von der Ordnungsstrafgewalt des Richters nach § 178 GVG nicht befreit. So auch Dersch-Volkmar S. 266 und Landesarbeitsgericht Berlin Entscheidung vom 7. Dez. 1927, abgedr. Arb. Rechtspr. 1928 S. 97. Die Verbandsvertreter können auch nicht als Armenvertreter nach § 114 oder 116 ZPO bestellt werden. Siehe darüber oben unter IV.

Dagegen enthält das Arbeitsgerichtsgesetz keine Bestim

mungen über Prozessvollmacht. Es sind demnach gemäss § 46 Abs. 2 AGG die Bestimmungen der ZPO entsprechend anzuwenden. In Betracht kommen die §§ 80 ff. ZPO. In dieser Arbeit werden diese Materien, wie bisher, nur insoweit ausführlicher behandelt, als sich für ihre Anwendung auf das arbeitsgerichtliche Verfahren Verschiedenheiten ergeben oder ein besonderes Interesse dies erheischt. Im Verfahren vor den Arbeitsgerichten ist nach § 88 Abs. 2 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 AGG die Vollmacht des Parteivertreters (soweit er nicht gesetzlicher Vertreter ist) von Amts wegen zu prüfen. Beim Verbandsvertreter, der Mitglieder vertritt, ist also neben der speziellen Prozessvollmacht, die das vertretene Mitglied zu erteilen hat, die Vertretungsbefugnis gegenüber dem Verbande oder der Vereinigung zu prüfen, gleichgültig, ob sie auf Satzung oder rechtsgeschäftlicher Bevollmächtigung beruht. Muss über diese Frage Beweis erhoben werden, so gelten die allgemeinen Beweisregeln der ZPO. Bei den Landesarbeitsgerichten und dem Reichsarbeitsgericht ist die Prüfung der Prozessvollmacht von Amts wegen nicht nötig, jedoch kann der Gegner den Mangel der Vollmacht in jedem Stande des Verfahrens rügen. Dies gilt auch für den Verbandsvertreter vor den Landesarbeitsgerichten. So auch Dersch-Volkmar S. 264. Jedoch ist hier die Vertretungsbefugnis gegenüber dem Verband und die Zugehörigkeit des Vertretenen zu diesem Verbande von Amts wegen zu prüfen, da dies Voraussetzung ist für die Zulassung von Verbandsvertretern vor den Landesarbeitsgerichten § 11 Abs 2 AGG. So auch Dersch-Volkmar S. 264 und Walder in Arbeitsgericht 1927 S. 353. Aschaffenburg in N. Z. f. A. 1928 S. 269 und Schminke-Sell S. 77 dagegen verlangen auch vor den Landesarbeitsgerichten die Prüfung der Vollmacht der Verbandsvertreter von Amts wegen, da die Bestimmung des § 88 Abs. 2 ZPO sich auf die Rechtsanwälte beschränke.

Auch § 89 ZPO ist im Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden anwendbar, denn es liegt kein Grund vor, dies zu verneinen. Das Arbeitsgerichtsgesetz hat nämlich für die Materie des § 89 ZPO weder eine eigene Regelung geschaffen, noch seine

Anwendung ausgeschlossen. Darnach kann ein Bevollmächtigter ohne Beibringung einer Vollmacht mit oder ohne Sicherheitsleistung für Kosten und Schäden zur Prozessführung einstweilen zugelassen werden. Ebenso kann jemand zugelassen werden, der für eine Partei als Geschäftsführer ohne Auftrag handelt. Die Anwendung dessen für das Verfahren vor den Arbeitsgerichtsbehörden ist bestritten; dagegen ist Walder in Arbeitsgericht 1927 S. 353, dafür Baumbach S. 49 und Schminke-Sell S. 78.

Für den Umfang der Vollmacht gelten im Verfahren vor der Arbeitsgerichtsbehörden dieselben Bestimmungen wie im ordentlichen Verfahren. Massgebend dafür sind die §§ 81—87 ZPO. Im Parteiprozess, also im Verfahren vor den Arbeitsgerichten, kann sich die Vollmacht auf einzelne Prozesshandlungen beschränken. So auch Baumbach S. 59 und Schminke-Sell S. 77.

VII. Die Prozessvertretung der Belegschaft im Kündigungseinspruchsverfahren.

Partei im Kündigungseinspruchsverfahren ist — wie schon dargelegt — die Arbeitnehmerschaft des Betriebes im Sinn des Betriebsrätegesetzes, gesetzlich vertreten durch die Betriebsvertretung. In der arbeitsgerichtlichen Instanz kann daher ein Mitglied der Betriebsvertretung die Prozessvertretung übernehmen, gleich, ob es sonst das Verhandeln vor Gericht geschäftsmässig betreibt oder nicht, denn § 11 Abs. 1 AGG findet ja nur Anwendung auf Prozessbevollmächtigte und Beistände, nicht aber auf gesetzliche Vertreter.

Vor den Landesarbeitsgerichten - der Berufungsinstanz für das Kündigungseinspruchsverfahren — herrscht Vertretungszwang. Hier wird die Frage der Prozessvertretung schwieriger. Selbstverständlich kann die Prozessvertretung einem Rechtsanwalt übertragen werden. Wie steht es aber mit den Verbandsvertretern? Gehören alle Belegschaftsmitglieder derselben wirtschaftlichen Vereinigung an, dann kann die Belegschaft die Prozessvertretung einem Mitglied oder Angestellten dieser Vereinigung, das kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist, übertragen.

Dieser Fall wird aber höchst selten eintreten, ausgenommen bei Werkvereinen, denen wir aber oben S. 24 die Möglichkeit, wirtschaftliche Vereinigungen im Sinn der §§ 10, 11 AGG zu bilden, abgesprochen haben.

Gehören aber nicht alle Belegschaftsmitglieder derselben wirtschaftlichen Vereinigung an, dann ergeben sich zwei Möglichkeiten. Man kann sagen, als Prozessbevollmächtigter ist zugelassen jeder Verbandsvertreter, dessen Vereinigung auch nur ein Mitglied der Belegschaft angehört. So z. B. Dersch-Volkmar S. 254, Aschaffenburg in N. Z. f. A. 1928 S. 265, Volkmar in N. Z. f. A. 1927 S. 434, Enscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 6. März 1928, abgedr. in J. W. 1928 S. 1080. Oder man stellt sich auf den Standpunkt, dass in der Berufungsinstanz beim Kündigungseinspruchsverfahren praktisch reiner Anwaltszwang herrscht, denn nur wenn alle Glieder der Arbeitnehmerschaft derselben wirtschaftlichen Vereinigung angehören, komme eine Vertretung durch Verbandsvertreter in Frage. So z. B. Alterthum in J. W. 1928 S. 1167, Fränkel S. 14, Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Gleiwitz vem 13. April 1928, abgedr. Arbeitsgerichtl. Entsch. Bd. 3 S. 121. Einen dritten Weg geht Kaskel (N. Z. f. A. 1927 S. 427), der als Prozessvertreter einen Verbandsvertreter der wirtschaftlichen Vereinigung zulassen will, der der betroffene Arbeitnehmer angehört. Dieser Ansicht kann hier nicht beigepflichtet werden, da sich aus ihr bedeutende Schwierigkeiten ergeben. Man nehme z. B. an, es werden mehrere Arbeitnehmer, die verschiedenen Organisationen angehören zu gleicher Zeit entlassen, es müssten dann nach des Ansicht Kaskels für die Angehörigen einer jeden Organisation besondere Vertreter auftreten. Oder z. B. sämtliche Mitglieder des Betriebsrates gehören einer anderen Organisation an, als der entlassene Arbeitnehmer, ja vielleicht bekämpfen sich diese verschiedenen. Auf diese Schwierigkeiten weist besonders hin die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Gleiwitz vom 13. April 1928 a. a. O.

Auch der Ansicht, dass vor den Landesarbeitsgerichten als Prozessbevollmächtigte für die Arbeitnehmerschaft jeder Verbands-

bevollmächtigte auftreten könne, dessen Verband oder wirtschaftliche Vereinigung auch nur ein Teil der Arbeitnehmerschaft angehört, kann nicht zugestimmt werden. Denn der nach § 11 AGG nötige Zusammenhang zwischen Vereinigung und des durch einen Angestellten oder ein Mitglied dieser Vereinigung Vertretenen ist nicht gegeben, da nur ein Teil der Arbeitnehmerschaft und nicht die Arbeitnehmerschaft als solche Mitglied dieser Vereinigung ist. Anderer Meinung ist Dersch-Volkmar a. a. O., der diesen Zusammenhang als gegeben ansieht. Abgesehen von diesem Rechtsgrund gegen die Zulassung eines Verbandsvertreters, dessen Vereinigung nur ein Teil der Arbeitnehmer angehört, sind gegen diese auch noch praktische Einwände vorhanden. Bedenkt man nämlich, in welch gespanntem Verhältnis die Arbeitnehmerorganisationen häufig zueinander stehen, so wird man einsehen, dass z. B. der betroffene Arbeitnehmer kein Vertrauen zu einem Verbandsvertreter hat, der einer anderen Organisation angehört. Auch würde diese Ansicht dazu führen, dass innerhalb der Arbeitnehmerschaft, bezugsweise der Betriebsvertretung Streit entstehen würde, welcher Organisationsvertreter die Kündigungseinspruchsachen übernehmen soll.

Richtig erscheint mir dagegen, dass die Vertretung der Arbeitnehmerschaft vor den Landesarbeitsgerichten nur durch einen Rechtsanwalt erfolgen kann, es sei denn, dass sämtliche Belegschaftsmitglieder derselben Organisation angehören. Volkmar a. a. O. wendet gegen diese Ansicht ein, dass dadurch, da der Arbeitnehmerschaft das Armenrecht nicht bewilligt werden könnte, die Verfolgung des Kündigungseinspruches oft illusorisch werden würde, denn die Kosten eines Anwaltes seien häufig nicht tragbar. Dagegen ist vorzubringen, dass nach verschiedenen Ansichten, z. B. Unteil des Landesarbeitsgerichtes Gleiwitz vom 13. April 1928 a. a. O., auch der Belegschaft das Armenrecht gewährt werden kann, wenn sie die nötigen Voraussetzungen erfüllt, was z. B. der Fall sein wird, wenn der unterlegene Arbeitgeber Berufung einlegt gegen die Arbeitnehmerschaft. Ausserdem kann die Belegschaft die notwendigen Kosten einer nötigen Anwaltszuziehung

vom Arbeitgeber ersetzt verlangen. Dies nach § 96 Betriebsrätegesetz, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die durch die Geschäftsführung der Betriebsvertretung entstehenden notwendigen Kosten zu tragen. Ist aber die Arbeitnehmerschaft in erster Instanz unterlegen, so kann ja die Betriebsvertretung dem betroffenen Arbeitnehmer anheim stellen, Berufung einzulegen; dieser kann ohne weiteres einen Verbandsvertreter seiner Organisation mit der Prozessvertretung betrauen.

Literaturverzeichnis.

a) Kommentare.

Das Bürgerliche Gesetzbuch, Kommentar von Reichsgerichtsräten. 5. Auflage 1923, Berlin und Leipzig.

Friedrich Stein, Die Zivilprozessordnung für das Deutsche Reicch in Fortsetzung des von L. Gaupp begründeten Kommentars. 12. Auflage bearbeitet von Martin Jonas 1. Bd. Tübingen 1925.

Adolf Baumbach, Arbeitsgerichtsgesetz, Berlin 1927.

H. Dersch und E. Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz. 3. Auflage, Mannheim 1928.

Fränkel, Betriebsräte und Arbeitsgerichtsgesetz. Berlin 1927.

O. Held, F. Lieb und H. Gift, Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dez. 1926, München 1927.

H. Schminke und K. Sell, Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, Stuttgart 1927.

Hugo Siefart, Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dez. 1926, Berlin 1927.

Georg Flatow, Kommentar zum Betriebsrätegesetz. 10. Auflage, Berlin.

b) Lehrbücher und Grundrisse.

Heinrich Frankenburger, Führer durch das neue Arbeitsgerichtsgesetz. München 1927.

Höniger, Schultz, Wehrle, Jahrbuch des Arbeitsrechtes und der damit zusammenhängenden Teile der Sozialökonomie. Mannheim

A. Hueck und H. C. Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes. 1. Band, Mannheim 1927.

Erwin Jakobi, Grundlehren des Arbeitsrechtes. Berlin 1927.

Walter Kaskel, Arbeitsrecht. 3. Auflage, Berlin 1928.

Walter Kaskel, Die neue Arbeitsgerichtsbarkeit. Berlin 1927.

Leo Rosenberg, Lehrbuch des deutschen Zivilprozessrechtes. Berlin 1927.

c)

Regierungsentwurf eines Arbeitsgerichtsgesetzes nebst amtlicher Begründung. Herausgegeben von der Reichsarbeitsverwaltung als 33. Sonderheft des Reichsarbeitsblattes. Berlin 1925.

d) Entscheidungssammlungen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen. Herausgegeben von den Mitgliedern des Gerichtshofes. Berlin, Leipzig.

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen unter Mitwirkung von F. Oegg und C. Wunderlich. Herausgegeben von R. Teichmann. Berlin.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichtes und der Landesarbeitsgerichte. Herausgegeben von G. Flatow, A. Gerstel, A. Hueck, H. C. Nipperdey. Mannheim.

Die Rechtsprechung in Arbeitssachen. Grundsätzliche Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichtes, der Landesarbeitsgerichte und der Arbeitsgerichte auf Grund amtlichen Materials herausgegeben von E. Volkmar, J. Feig, H. Wegemann, R. Harmening. Berlin.

Höchstrichterliche Rechtsprechung. Vereinigte Entscheidungssammlung, Beilage der Juristischen Rundschau. Herausgegeben von E. Friedrichs, A. Feisenberger, B. Mugdan. Berlin.

Rechtsprechung des Arbeitsrechtes. Herausgegeben von Potthof, Jadesohn, Meissinger. Stuttgart.

Die Rechtsprechung des Reichsgerichtes zum Arbeitsrecht. Herausgegeben von Dersch, Flatow, Hueck, Nipperdey. Mannheim.

e) Zeitschriften.

Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände. Berlin.

Das Arbeitsgericht, Gewerbe- und Kaufmannsgericht. Monatsschrift des Arbeitsgerichtsverbandes e. V. Berlin.

Arbeitsrecht, Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten. Stuttgart.

Arbeitsrechtspraxis, Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sozialversicherung und soziale Verwaltung. Berlin.

Deutsche Juristenzeitung. Herausgegeben von Otto Liebmann. Berlin.

Leipziger Zeitschrift für deutsches Recht. Herausgegeben von Klimmer. München.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. Herausgegeben von H. Dersch, W. Kaskel, F. Sitzler, F. Syrup. Mannheim.

Reichsarbeitsblatt, Amtsblatt des Reichsarbeitsministeriums und der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. Herausgegeben vom Reichsarbeitsministerium. Amtlicher und nichtamtlicher Teil. Berlin.

Das Schlichtungswesen, Mitteilungsblatt der Schlichtungsausschüsse im Deutschen Reich. Berlin.